

GENDER ROI™

DE SWEEF CAPITAL

Una herramienta para evaluar y mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en carteras empresariales y de inversión

Acerca de Sweef Capital

Sweef Capital es una firma de inversión de impacto con sede en Singapur que invierte en el potencial de las mujeres y el futuro del sudeste asiático. Como firma de capital privado, Sweef Capital se enfoca en invertir cuasi capital y capital de inversión en compañías en etapa de crecimiento ubicadas principalmente en Vietnam, Indonesia y Filipinas, donde sus experimentados profesionales de inversión están profundamente arraigados. El equipo se esfuerza por mantener una práctica empresarial ética y responsable en la selección y gestión de sus inversiones. La práctica de inversión de la empresa se centra en las relaciones y está orientada a la creación de valor, lo que genera confianza en las empresas participadas, además de aprovechar los canales establecidos para impulsar un fuerte flujo de operaciones. Sweef Capital apunta a inversiones en mercados en crecimiento, incluyendo educación, salud, sistemas alimentarios y resiliencia climática, sectores que están experimentando una demanda fuerte y creciente.

Correo electrónico: contactus@sweefcapital.com

Sitio web: <https://sweefcapital.com/>



Sweef Capital Gender ROI™ ©2023 por Sweef Capital Management Pte Ltd está licenciado bajo CC BY-NC-SA 4.0. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>. Cualquier contenido que haga referencia a la Tarjeta© de Puntuación de Igualdad de Género de SEAF se utiliza bajo licencia.

Agradecimientos

El Manual del profesional del Gender ROI™ de Sweef Capital se preparó bajo la dirección de un comité directivo compuesto por la profesora Rosemary Addis AM (Presidenta de la Junta de Asesores de Sweef Capital, Universidad de Melbourne), el profesor Edward T. Jackson (Universidad de Carleton, Instituto de Estudios de Desarrollo), la Sra. Jessica Espinoza (2X Global) y la Sra. Jennifer Buckley (Fundadora y Directora General de Sweef Capital, *exoficio*).

El Gender ROI™ de Sweef Capital (Gender ROI™) es una herramienta desarrollada a partir de la experiencia de campo colectiva de profesionales con óptica de género y en colaboración con partes interesadas y expertos en la materia, incluidos los miembros de **2X Global**, **Aspen Network of Development Entrepreneurs** (ANDE) a través del apoyo de la **Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional** (USAID), el **Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio** del Gobierno de Australia (DFAT), **Criterion Institute**, **GenderSmart**, **Huber Social**, **ICRW Advisors** (ICRW), **IFU** y la **Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico** (CESPAP). Esta creciente comunidad se alinea para abordar los desafíos que enfrentan las mujeres como empresarias, líderes empresariales, empleadas y consumidoras que trabajan para promulgar un cambio sistémico.

Estamos muy agradecidos por los extensos y reflexivos comentarios recibidos de varios revisores de borradores anteriores.

En particular, deseamos agradecer a los revisores: **Nilah Mitchell** de 60 Decibels; **Mallory St. Claire** de ANDE; **Kaylene Alvarez** de Athena Global; el profesor **Robert Van Zwieten** del Asian Institute of Management; **Nirjhor Rahman** de Bangladesh Angels; **Ellen Carey Maginnis**, Consultora Independiente; **Wingee Sampaio** y **Vera Bersudskaya** de Cartier Women's Initiative; **Junko Yoda** de CLinked; **Latoya Franklin** y **Roxine Ricketts** del Banco de Desarrollo de Jamaica; **Matt Viner** de Emerging Markets Entrepreneur; **Nicole Pitter Patterson** y **Cathy Goddard** del Fondo FyreFem; **Sana Kapadia** de GenderSmart; **Brett Nan Tie** de Huber Social; **Jona Repishiti** de ICRW; **Hamidya Ismaila** del Fondo Fiduciario de Capital de Riesgo de Ghana; **Heather Mae Kipnis** de la Corporación Financiera Internacional; **Hebe Foster** de Mercy Corps Ventures; **Kelly Robbins** de SAGANA; **Deborah Newland** y **Lynsay Hughs** de Tattarang; **Deanna Morris** de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico; **Francesca Medda** del University College de Londres; y la profesora **Susan Ainsworth** de la Universidad de Melbourne.

Sweef Capital agradece a **Equilo** por aprovechar el poder de la sólida herramienta Gender ROI™ al digitalizar la herramienta de encuesta y aprovechar los datos contextuales específicos de cada país y sector existentes de Equilo, la biblioteca de mejores prácticas y las capacidades de análisis automatizado. Ahora podemos proporcionar una herramienta poderosa y eficiente para que las instituciones financieras de desarrollo, los inversores y las empresas obtengan información sobre la igualdad de género y, así, obligarlos a actuar.

Este manual fue desarrollado por **Jennifer Buckley**, **Rowena Reyes**, **Brianna Losoya-Evora** y **Samantha Tedjosugondo**, con el valioso apoyo de **Marianne Beau Goldy Yancha**, **Nayana Sri Yalamaty**, **Alana Hambly**, **Pooja Thapar**, **Tolulope Adigun** y **Douglas Souza**. Reconocemos el apoyo de los representantes de **TEKY Alpha Holdings JSC** y **USM Healthcare Medical Equipment Factory JSC**, quienes probaron el Gender ROI™ en sus operaciones como elemento crítico para mejorar la igualdad de género y la diversidad.

El desarrollo del manual fue apoyado por fondos del Fondo de Desarrollo de Inversión Inteligente en Género del **Aspen Network of Development Entrepreneurs** (ANDE) a través del generoso apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Sweef Capital agradece la asistencia de esta entidad en la construcción e implementación del primer plan piloto de Gender ROI™ con dos empresas en crecimiento, apoyando la promoción y adopción del Gender ROI™ y agregando valor a la biblioteca de mejores prácticas en los planes de acción de intervención de género en el sudeste asiático.



Australian Government
Department of Foreign Affairs and Trade

Tabla de contenidos

Agradecimientos	3
Tabla de contenidos.....	4
Indicadores del Gender ROI™ de Sweef Capital.....	5
Prefacio	6
Resumen ejecutivo.....	8
Introducción.....	11
¿Para quién está pensado el Gender ROI™?	14
¿Por qué es importante la diversidad de género?	16
Acerca del Gender ROI™ de Sweef Capital	19
Dimensiones empresariales del Gender ROI™	22
.....	24
Pilares de resultados del Gender ROI™.....	25
Indicadores del Gender ROI™	31
Cálculo de una puntuación del Gender ROI™ de Sweef Capital	83
Integración del género en la planificación de la acción	87
Seguimiento y mejora	88

Indicadores del Gender ROI™ de Sweef Capital

Resiliencia



- 1 Mujeres propietarias de empresas
- 2 Representación de las mujeres en el alto nivel directivo
- 3 Representación de las mujeres en puestos directivos intermedios
- 4 Equidad salarial de género
- 5 Participación de mujeres en la fuerza laboral
- 6 Datos desglosados por género en las cadenas de suministro
- 7 Datos desglosados por género en las cadenas de valor
- 8 Abordar los riesgos climáticos

Oportunidad



- 9 Evaluación del desempeño y progresión
- 10 Representación de las mujeres en el 10% de empleados con mayor compensación
- 11 Diversidad de género en la contratación
- 12 Perspectiva de género en las políticas y estrategias
- 13 Desarrollo profesional, formación de redes oficiosas y tutoría
- 14 Adquisiciones sensibles al género
- 15 Enfoque de género en las cadenas de valor
- 16 Participación de la comunidad a través de iniciativas de RSE

Inclusión



- 17 Pólizas de seguro de salud inclusivas
- 18 Prevención y respuesta centradas en supervivientes a la violencia de género y el acoso
- 19 Políticas de apoyo a la participación de las mujeres en la fuerza laboral
- 20 Tasa de rotación de las mujeres
- 21 Mujeres empleadas a tiempo parcial y temporales
- 22 Coeficiente de compensación de mujeres que trabajan a tiempo parcial y temporal
- 23 Trato justo de los trabajadores a tiempo parcial o temporales
- 24 Igualdad de género más allá del lugar de trabajo

Prefacio

Las mujeres representan el 51% de la población mundial, pero aún experimentan brechas significativas en la participación económica y las oportunidades, el logro académico, la salud y la supervivencia y el empoderamiento político.

Si bien ese panorama está evolucionando, es imperativo que aprovechemos cada oportunidad para acelerar el cambio para que más personas, organizaciones, instituciones y comunidades cosechen los beneficios amplios y de gran alcance del empoderamiento de género. Esto es factible e inevitable.

Una cantidad cada vez mayor de organizaciones, organismos gubernamentales, defensores de la industria e inversores están participando en conversaciones francas sobre las barreras que impiden la plena participación de las mujeres en muchas actividades y las mejores formas de crear las condiciones para las contribuciones de las mujeres a la prosperidad económica y la cohesión social. El acceso al capital es una de las barreras.

En todo el mundo, una masa crítica de mujeres está asumiendo roles de influencia e impacto potenciales en áreas que consideran vitales para el bienestar individual y colectivo, sectores como la educación, la atención médica y la sostenibilidad. Estos desarrollos prometedores están anunciando efectos positivos en la forma en que se dirigen y operan las organizaciones y cómo se financian y apoyan las compañías y los proyectos empresariales.

Para acelerar esta tendencia, necesitamos una comprensión más detallada de cómo identificar y abordar las barreras de género y los facilitadores en nuestras propias empresas, ecosistemas operativos y carteras de inversión, y cómo se compara el rendimiento con otras organizaciones, industrias y sectores.

El Gender ROI™ de Sweef Capital ha sido desarrollado para este propósito expreso. La herramienta proporciona un lenguaje común en torno al género y sistemas y procesos claros con los que traducir las aspiraciones en un desempeño financiero superior y un impacto social, económico y ambiental positivo.

"Ahora, muchos entienden el por qué (de la diversidad): por qué tiene sentido comercial y por qué es lo correcto. Pero ¿cómo lo haces realmente, ¿cómo mides el progreso y qué funciona mejor? Eso es lo que podemos hacer con esta herramienta y los datos que salen de ella".

- Jessica Espinoza, 2X Global

"Lo que me gusta de la herramienta es que es holística, está integrada, invita a un enfoque de mejora continua. No es algo estático. Desde la perspectiva del inversor, permite agregar y ver a través de una variedad de factores para impulsar mejores resultados".

- Rosemary Addis AM, Mondiale Impact

Este manual del profesional establece el procedimiento mediante el cual cualquier organización o fondo puede realizar un análisis profundo de género y hacer un seguimiento de su desempeño.

Las medidas esbozadas en el manual han sido diseñadas por profesionales y para profesionales, y son lo suficientemente flexibles como para integrarse en los regímenes existentes de presentación de informes y gobernanza. Se basan en evidencia sólida de que mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión a través del empoderamiento económico es bueno para las mujeres, sus familias y comunidades, así como para los negocios, el crecimiento económico mundial, y el medio ambiente.

Es importante destacar que los datos se convertirán en parte de una base de evidencia global sobre vínculos críticos entre diversidad, equidad e inclusión, y desempeño organizacional y de inversión.

"Es emocionante ver que el apetito por el cambio crece con cada inversión que desbloquea un nuevo valor".

- Jennifer Buckley, Sweef Capital

Con el tiempo, esta base de datos permitirá que las correlaciones ayuden a guiar el liderazgo estratégico y las decisiones de inversión. Por ejemplo, cuando tenemos más mujeres en puestos de liderazgo, ¿vemos un impacto positivo en las cadenas de suministro impulsadas por mujeres? ¿Qué significa esto para el diseño de productos inteligentes en cuanto al género? ¿Y para las políticas y prácticas en el lugar de trabajo?

El Gender ROI™ de Sweef Capital ayudará a las organizaciones a identificar y aprovechar plenamente los beneficios de la diversidad a través de prácticas estructuradas y medibles. Ayudará a los inversores a ser más intencionales para hacer del género un motor de valor en todas las empresas en las que invierten, ya que pueden evaluar los impactos y comparar el progreso con una base de evidencia global creíble.

Ahora tenemos una mayor comprensión de las barreras y descarriladores típicos que impiden que las mujeres desarrollen su potencial en el trabajo y en los negocios. Este manual reúne medidas prácticas para sacar a la superficie y abordar estos problemas y patrones y ofrecer resultados exponenciales. Lo invitamos a utilizar este manual para evaluar y mejorar sus propias prácticas y unirse a la vanguardia del cambio.

Comité Directivo del Gender ROI™ de Sweef Capital



Romero Addis AM

Socio Director Fundador, Mondiale Impact



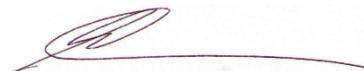
Jennifer Buckley

Director General, Sweef Capital



Jessica Espinoza

Director General, 2X Global



Edward T. Jackson

Investigador Senior, Universidad de Carleton

"Lo que hace que (el Gender ROI™ de Sweef Capital) no solo sea confiable sino también muy poderoso es que proviene de un grupo de personas que colocan capital activamente... una práctica de inversión propiedad de mujeres y dirigida por mujeres".

- Edward T. Jackson, Universidad de Carleton

Resumen ejecutivo

El Gender ROI™ de Sweef Capital (Gender ROI™) es una herramienta práctica para su uso e implementación en empresas e inversiones para evaluar y mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión. El Gender ROI™ (Figura 1) incorpora cuatro dimensiones empresariales y tres pilares de resultados para proporcionar un sistema de puntuación de 24 indicadores cualitativos y cuantitativos.

Las dimensiones empresariales (liderazgo, fuerza laboral, cadenas de valor y sociedad) son la evidencia base para el empoderamiento económico y la creación de valor. Los pilares de resultados (resiliencia, oportunidad e inclusión) reflejan dimensiones de inclusión, diversidad y equidad relacionadas con los roles económicos y sociales, las contribuciones, las limitaciones y vulnerabilidades. Dos indicadores en cada intersección de las dimensiones empresariales y los pilares de resultados constituyen los 24 indicadores relacionados con las políticas, los procesos y las esferas de influencia de la empresa.

La herramienta mide el compromiso de una empresa y la integración de la diversidad, la equidad y la inclusión basadas en el género; también se puede adaptar para otras consideraciones de diversidad, equidad e inclusión. Las organizaciones que aplican la herramienta obtienen una comprensión integral de las brechas y oportunidades para integrar estos factores en políticas, procesos y prácticas. Es una herramienta útil para los inversores en la debida diligencia y como parte de las prácticas activas de gestión de impacto. La herramienta permite un análisis profundo de género y construye la base evidenciaria sobre los vínculos entre la diversidad, la equidad y la inclusión con el desempeño organizacional y de inversión.

Figura 1: Vista rápida de la matriz del Gender ROI™ de Sweef Capital



Fuente: Sweef Capital Pte Ltd, 2022.

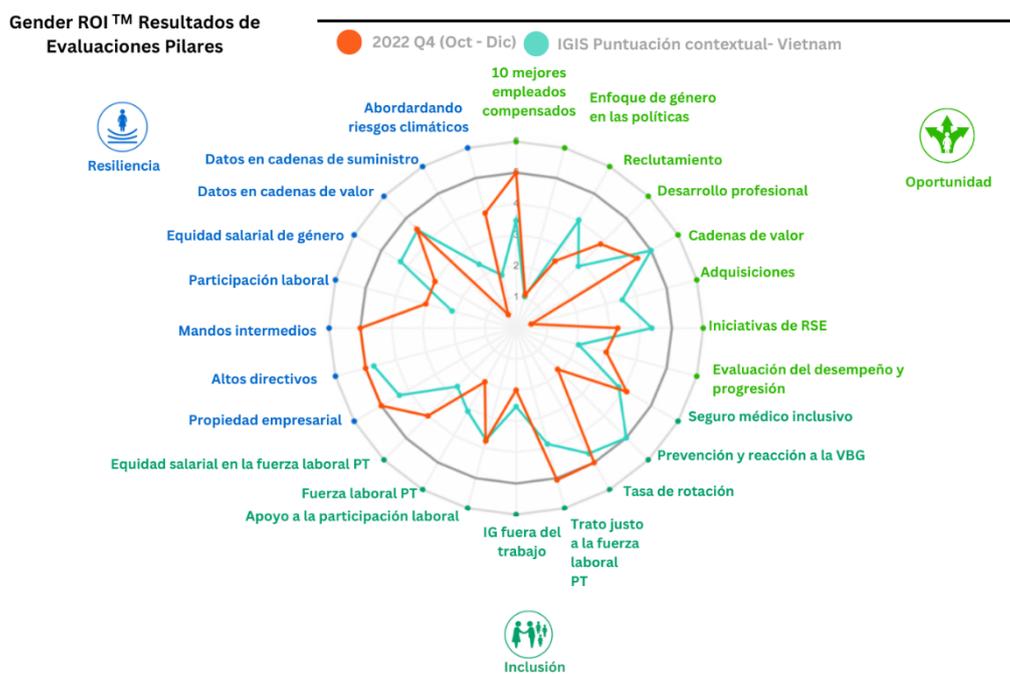
Las siguientes secciones explican por qué la diversidad es importante y proporcionan antecedentes adicionales sobre el Gender ROI™. Los indicadores de Gender ROI™ proporcionan una inmersión profunda en la justificación y aplicación de cada uno de los 24 indicadores.

El cálculo de una puntuación de Gender ROI™ de Sweef Capital explica cómo asignar una puntuación para cada indicador. Los indicadores cuantitativos se califican en una escala de cinco puntos para evaluar el desempeño, desde 1 = "Necesitamos hablar" hasta 5 = "Modelo por seguir". Los indicadores cualitativos se evalúan a través de una serie de preguntas orientativas en torno a los diferentes factores de compromiso, comunicación, implementación, medición y transparencia y rendición de cuentas.

Las puntuaciones de cada indicador se presentan en una serie de datos bidimensionales en el gráfico de araña (Figura 2). Los puntajes en el extremo más alejado del pico representan un "5"; es decir, la compañía es un modelo por seguir para demostrar políticas y prácticas relevantes. Los puntajes en el centro representan un '0'; es decir, la empresa no tiene una política relevante ni está demostrando una dimensión del enfoque a través de la práctica, lo que significa que el indicador requiere una acción inmediata. La plataforma Equilo cuenta con una función automatizada e inteligente que prescribe un plan de acción de género basado en la evaluación.

La empresa de ejemplo que se muestra en la Figura 2 está demostrando un sólido desempeño en indicadores como mujeres propietarias de empresas, representación de mujeres en la alta dirección, representación de mujeres en puestos directivos intermedios, trato justo de los empleados a tiempo parcial y temporales, y tasa de rotación de las mujeres. Sin embargo, la compañía tiene un rendimiento inferior en datos desglosados por género en las cadenas de suministro, perspectiva de género en políticas y estrategias, enfoque de género para las adquisiciones, igualdad de género más allá del lugar de trabajo y abordamiento de los riesgos climáticos. Por lo tanto, estos indicadores serían el foco de las intervenciones y se establecerían en un plan de acción de género.

Figura 2: Muestra de evaluación del Gender ROI™



Fuente: Sweef Capital Management Pte Ltd y Equilo 2022.



Introducción

El Gender ROI de Sweef Capital (Gender ROI™) es una herramienta práctica para su uso e implementación en empresas e inversiones para evaluar y mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión. Desarrollado por profesionales para profesionales, Gender ROI™ es procesable, útil y adaptable al contexto.

Proporciona una útil herramienta de medición y gestión de diagnóstico para que los profesionales lleven a cabo análisis de género e identifiquen áreas concretas y prácticas de mejora, ya sea en una sola empresa o en una cartera de inversiones. Proporciona una base para gestionar el rendimiento y comparar el progreso a corto, medio y largo plazo. Vea más sobre esta herramienta en **About the Sweef Capital Gender ROI™**.

Sweef Capital reconoce que el género a menudo se reduce a conversaciones sobre mujeres y hombres. En este documento y en la herramienta, "género" se utiliza para transmitir lo siguiente: *"el género por el cual se identifica cualquier persona; la determinación interna e individual de una persona respecto a su género y que se basa en su sentimiento de ser un hombre, una mujer, ambos o ninguno, o que se sitúa en algún otro lugar a lo largo del espectro de género en un contexto cultural. El género de una persona puede no coincidir con su sexo asignado al nacer. La identidad de género de una persona no debe confundirse con su orientación sexual; estos conceptos son fundamentalmente diferentes e independientes entre sí".*¹

Debido a que las mujeres están particularmente desatendidas en el espacio de inversión, los aspectos del Gender ROI™ se centran en las mujeres y las niñas.

La herramienta es flexible y se adapta a diferentes contextos, desde micro y pequeñas empresas hasta grandes organizaciones, así como en diferentes niveles, desde una sola empresa hasta una cartera de inversión más amplia.

El Gender ROI™ también puede brindar ideas útiles sobre otras dimensiones de inclusión y diversidad que ayudan a crear un entorno inclusivo, como la edad, la raza, las habilidades, los antecedentes, la orientación sexual y otras diferencias.

Proporciona una referencia práctica para evaluar y mejorar otras dimensiones de la diversidad, la equidad y la inclusión. Con el tiempo, se desarrollarán orientaciones más personalizadas para dimensiones más amplias de las prácticas

empresariales y de inversiones inclusivas.

El Gender ROI™ está diseñado para utilizarse como una evaluación independiente y para informar la estrategia, la transparencia de la gestión y la gobernanza para la diversidad, la equidad y la inclusión como parte de la aplicación de los estándares de procesos de mejores prácticas para la sostenibilidad, incluidos los Principios Operativos para la Gestión del Impacto ([Operating Principles for Impact Management](#)) y los Estándares de Impacto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) del PNUD ([UNDP SDG Impact Standards](#)).

La herramienta captura datos y prácticas en diferentes geografías donde las mujeres experimentan desigualdad económica, discriminación y falta de representación. La herramienta representa el trabajo fundamental en la práctica de diversidad, la equidad y la inclusión conectándolo con la experiencia de campo para garantizar que se puedan aplicar los aprendizajes claves y que la herramienta se pueda adaptar para el beneficio más amplio de los profesionales a nivel mundial.

¹ Criterion Institute (2019), *Key Concepts in Gender*. Haddam, Connecticut: Criterion Institute.

La herramienta es flexible y se puede adaptar a diferentes contextos, desde micro y pequeñas empresas hasta grandes organizaciones, así como en diferentes niveles, desde una sola empresa hasta una cartera de inversión más amplia.

Este manual proporciona una visión general del propósito y el uso del Gender ROI™ para abordar la diversidad, la equidad y la inclusión. Los profesionales pueden usar la herramienta para realizar un análisis de brechas, identificar áreas que requerirán intervención, evaluar y administrar iniciativas y, con el tiempo, mejorar las prácticas.

- **Por qué la diversidad de género es importante** establece la necesidad de un fuerte compromiso del liderazgo en la defensa del cambio organizacional. Existe convincente evidencia empresarial y de inversión respecto a la diversidad, la equidad y la inclusión como contribuyentes claves para el rendimiento organizacional y de inversión, así como del impacto significativo y medible que estos crean.
- **Indicadores de Gender ROI™** proporcionan un enfoque holístico e integrado para la evaluación de impacto. En la descripción de cada indicador se esbozan los fundamentos, el alcance, la aplicación práctica y los vínculos con los pilares de resultados.
- **Cálculo de puntaje de Gender ROI™ de Sweef Capital** presenta la metodología de puntuación. Para medir el impacto general, la herramienta genera una puntuación basada en 24 indicadores cualitativos y cuantitativos. Una evaluación de referencia permite a las empresas hacer un seguimiento de los planes de acción de género.
- **Integración del género en la planificación de la acción** explica cómo el Gender ROI™ presenta una hoja de ruta para integrar la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los sistemas de valores, operaciones comerciales y estructuras corporativas de una empresa, lo que permite un análisis profundo de género.
- **Monitoreo y mejora** destaca los procesos de monitoreo, revisión y mejora para el Gender ROI™ y el Manual. Cuando haya desarrollos materiales en las normas y pruebas aplicables, se emitirá una nueva versión para garantizar su vigencia.



¿Para quién está pensado el Gender ROI™?

El Gender ROI™ de Sweef Capital tiene como objetivo guiar a los usuarios para abordar la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de sus organizaciones y compañías de cartera.

Está diseñado para una amplia audiencia que incluye empresarios, inversores, asesores financieros, intermediarios, investigadores, agencias reguladoras, responsables de políticas gubernamentales, agencias de desarrollo, fundaciones y empresas del sector privado. Este manual proporciona antecedentes sobre la base de la evidencia y la utilidad de la herramienta. Asimismo, presenta una orientación práctica sobre la justificación, el alcance y la aplicación pragmática de cada indicador para ayudar a los usuarios a interpretar, implementar y aplicar la herramienta de manera coherente.

Se alienta a las empresas y a los inversores a utilizar el Gender ROI™ como una herramienta de análisis, evaluación y gestión de deficiencias, y para remediar las brechas y mejorar la práctica con el tiempo.

Las partes interesadas podrán utilizar la herramienta y el manual de diferentes maneras:

- Para guiar a **los inversores** en el desarrollo de marcos de igualdad de género y diversidad, estrategias de inversión, evaluación y selección de inversiones, construcción de carteras, salidas y sistemas de monitoreo relacionados y para complementar el análisis financiero en la etapa de debida diligencia.
- Para apoyar a **las empresas** en la integración de una perspectiva de género en sus sistemas de valores, políticas y prácticas y para mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión a lo largo del tiempo.
- Para proporcionar a **los gestores de fondos** un marco definido de debida diligencia con el fin de identificar áreas de mejora con relación a igualdad de género y diversidad, y proporcionar apoyo para integrar planes de mejora de género en planes comerciales de 100 días de las inversiones y las estrategias de creación de valor a mediano plazo que benefician a las mujeres, los inversores y los emprendedores.
- Para permitir que los **gestores de fondos** procesen la gestión del rendimiento de la inversión a través de evaluaciones continuas de la medición de la igualdad de género a nivel de inversión y cartera, para guiar el trabajo continuo de creación de valor posterior a la inversión y los cambios directos requeridos en la integración a nivel de cartera.
- Para informar a **los especialistas en género** y a los responsables de crear las políticas sobre cómo abordar las brechas actuales en las actividades relacionadas con el programa respecto a la incorporación de la diversidad, la equidad y la inclusión.

Con el tiempo, los datos obtenidos a través de la aplicación de la herramienta también pueden:

- Permitir la creación de conjuntos de datos de género estandarizados que los investigadores puedan utilizar para probar hipótesis y dirigir la investigación basada en la evidencia en torno a las correlaciones entre la diversidad, la equidad y la inclusión y el rendimiento empresarial y de inversión.
- Proporcionar datos con un análisis informado para formular e incorporar una estrategia de perspectiva de género en los procesos de negocio de diferentes organizaciones.

La adopción más amplia del Gender ROI™ generará conjuntos de datos capturados en una base de datos global, lo que permitirá el análisis de género. Con el tiempo, esto permitirá a los investigadores académicos validar los vínculos entre la igualdad de género y la diversidad, el impacto financiero y social, y el desempeño empresarial y de inversión. Estos conjuntos de datos también apoyarán la evaluación comparativa entre industrias, países y regiones.



El desarrollo de este conocimiento facilita la incorporación de la inversión con perspectiva de género como estrategia de inversión en un amplio espectro de inversores a través de marcos, herramientas, métricas y mejores prácticas. La creación de una biblioteca de mejores prácticas que se pueda compartir entre diferentes partes interesadas para apoyar las intervenciones de género sustenta un ecosistema de inversión con perspectiva de género.

¿Por qué es importante la diversidad de género?

El argumento de empresas e inversiones para la diversidad, la equidad y la inclusión es convincente y se centra cada vez más en las empresas y los inversores como contribuyentes claves para el rendimiento organizacional y de inversión.

La investigación muestra que la representación de las mujeres en el capital de riesgo (VC) ha contribuido a un desempeño notable, incluida una mejora del 10 por ciento en la financiación del capital de riesgo para las empresas de capital de riesgo que tienen al menos una socia, y un 63 por ciento mejor desempeño financiero para las empresas con equipos de fundadoras exclusivamente mujeres.²

Las personas con antecedentes multifacéticos aportan una variedad de experiencias, ideas y perspectivas al definir soluciones y elegir el curso de acción correcto. También sirven como agentes críticos para impulsar la resiliencia empresarial y el rendimiento financiero. Las empresas invierten recursos valiosos para integrar la diversidad, la equidad y la inclusión en sus sistemas de valores, modelos operativos y procesos de gestión del cambio.

Hacerlo crea un entorno inclusivo donde todos los empleados están comprometidos y se desempeñan a altos niveles, y donde las diferencias en antecedentes, perspectivas y comprensión son elementos esenciales en la creación de valor.

Además, la evidencia muestra que las estrategias inteligentes en cuanto al género pueden ayudar a aumentar la competitividad de una empresa, solidificar su base de suministro, mejorar su capital humano y ayudar a

Las empresas con una trayectoria sólida y énfasis en cuestiones de género tienen un 15% más de probabilidad de tener mayores ganancias que sus compañeros.

- KPMG

construir un entorno empresarial propicio. Las empresas que integran políticas inclusivas de género pueden abrir oportunidades para aumentar las ganancias, el crecimiento y la innovación. Por lo tanto, es fundamental desarrollar un sistema de medición que rastree los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión a nivel empresarial y mida su desempeño a través de resultados demostrados para mujeres y niñas y los

logros empresariales correspondientes.

Para 2025, se podrían agregar hasta \$ 12 billones al PIB mundial promoviendo la igualdad de las mujeres.³ Cerrar las brechas de género es clave para lograr impactos positivos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el tema, incluido el trabajo decente y el crecimiento económico, la buena salud, el alivio de la pobreza, la seguridad alimentaria y la reducción de las desigualdades.⁴

Invertir en mujeres empresarias y empleadas produce importantes beneficios sociales y económicos. Las mujeres empresarias están identificando soluciones a los problemas que experimentan ellas y quienes las rodean; también están abordando las necesidades y oportunidades del mercado.

Cuando las mujeres se vuelven económicamente activas, representan un poder adquisitivo considerable. Las empresas que reconocen esto como una oportunidad pueden construir una fuerte ventaja competitiva. La

² P Ryan (2019), *Impact Imperative: Innovation, Entrepreneurship, and Investing to Transform the Future*. Estados Unidos: Greenleaf Book Group Press; I Solal y K Snellman (2023), 'For Female Founders, Fundraising Only from Female VCs Comes at a Cost', *Harvard Business Review*.

³ J Woetzel et al. (2016), *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Estados Unidos: McKinsey & Company.

⁴ Panel de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres (2016), *Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment*. Ciudad de Nueva York, Nueva York: ONU.

investigación de Nielsen sugiere que, para 2028, se proyecta que las mujeres controlarán el 75 por ciento del gasto discrecional de los consumidores.⁵

Por lo tanto, las mujeres están en una excelente posición para aprovechar esta oportunidad y aportar valiosos conocimientos desde la perspectiva de los consumidores respecto al desarrollo y la entrega de productos y servicios. Además, las mujeres utilizan sus ingresos de manera diferente.

Las mujeres gastan en sus familias 90 centavos de cada dólar que ganan, incluyendo en la educación, la salud y la nutrición de sus hijos, en comparación con 30 a 40 centavos asignados por los hombres.⁶ Esto crea un fuerte efecto multiplicador en los rendimientos sociales al mejorar los medios de vida sostenibles, promover la educación de calidad, crear trabajo decente, fomentar la buena salud y aumentar el crecimiento económico.

Para aprovechar la capacidad de la mujer como agente de cambio, es fundamental comprender sus distintas funciones y contribuciones económicas, así como las limitaciones, con el fin de desarrollar intervenciones coherentes y holísticas de empoderamiento de las mujeres. En particular, esto requiere cambiar las mentalidades formadas por normas sociales y culturales profundamente arraigadas al abordar las causas profundas de la desigualdad.⁷

Enfoque en Asia

En Asia y el Pacífico, los argumentos a favor de centrarse en el género son sólidos y van en aumento. El Banco Asiático de Desarrollo estima que las mejoras en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer podrían aumentar el ingreso agregado en Asia y el Pacífico en un 6,6% en una generación y un 14,5% en dos generaciones, con un aumento del ingreso per cápita de hasta un 30,6% en una generación y un 71,1% en dos generaciones.

Redireccionar las cuestiones de igualdad de género y corregir los desequilibrios respecto a la diversidad impulsa el valor empresarial que contribuye al desarrollo sostenible en sectores que afectan particularmente a las mujeres y las niñas en el sudeste asiático. Un informe de las Naciones Unidas revela que, en Tailandia, Filipinas y Malasia, las empresarias contrataron un 17% más de mujeres empleadas que sus homólogos masculinos. Esto facilitó la participación de más mujeres en la fuerza laboral, quienes tienen la capacidad de comprender las necesidades y comportamientos de consumo de las mujeres para crear efectos fuertes y compuestos.



Al igual que los dividendos que las corporaciones públicas pagan a los accionistas, el Dividendo de Género es un beneficio constante que se obtiene al hacer una inversión sabia y equilibrada en el desarrollo de las mujeres como trabajadoras y líderes potenciales, así como al comprender a las mujeres como consumidoras, su impacto en la economía y el resultado final.

Fuente: Deloitte (2011), *The gender dividend: Making the case for investing in women*. Estados Unidos: Deloitte.

⁵ Nielson (2020), *Wise up to women*. Estados Unidos: Nielson.

⁶ Women Deliver (2012), *Invest in Girls and Women: The ripple effect*. Ciudad de Nueva York, Nueva York: Women deliver.

⁷ Banco Asiático de Desarrollo (2021). *Investing in Gender Equality Will Build Resilience to Future Shocks*. Manila, Filipinas: Banco Asiático de Desarrollo.



Acerca del Gender ROI™ de Sweef Capital

El Gender ROI™ es una herramienta de medición y gestión de diagnóstico diseñada para ayudar a los inversores y líderes a evaluar las políticas y prácticas de diversidad, equidad e inclusión de las empresas aplicando una perspectiva de género.

El objetivo es informar tanto la práctica como el desempeño para abordar las desigualdades, al tiempo que se destaca las oportunidades significativas para mejorar los resultados para las mujeres y las niñas. Entre los usuarios previstos figuran profesionales de la financiación del desarrollo, empresas, administradores de fondos, especialistas en cuestiones de género y encargados de formular políticas. La tesis de género es que incorporar y mejorar la igualdad de género a nivel empresarial:

- Mejorará la forma de dirigir y crear una empresa para impulsar la creación de valor
- Creará valor a través de la cadena de valor empresarial
- Mejorará el material relativo a resultados para el empoderamiento económico y el bienestar de las mujeres en todas las dimensiones que se cruzan.

La herramienta fue desarrollada para llevar a cabo un análisis holístico de género de una empresa para permitir:

- La autoevaluación y el mejoramiento de las empresas
- La debida diligencia y la solicitud de mejoras por parte de los inversores
- La evaluación rigurosa de la tesis de género con los datos resultantes por parte de los investigadores y responsables de crear políticas quienes, armados con la evidencia de apoyo, podrán incentivar e integrar una perspectiva de género en el despliegue de capital por parte de inversores públicos y privados.

La herramienta fue desarrollada para centrarse en cuatro dimensiones empresariales como actores claves y facilitadores de los ecosistemas empresariales y sociales: liderazgo, fuerza laboral, cadenas de valor y sociedad.

El Gender ROI™ adopta un enfoque holístico e integrado para la evaluación de impacto que va más allá de las mujeres empresarias, las mujeres en las salas de juntas y las mujeres en los niveles ejecutivos en los mercados públicos. La herramienta se centra en cómo los principios de diversidad, equidad e inclusión se integran en las estructuras de liderazgo, los sistemas de valores organizacionales y las políticas y prácticas del lugar de trabajo donde la organización influye en las cadenas de valor.

La herramienta fue desarrollada para centrarse en cuatro dimensiones empresariales de liderazgo, fuerza laboral, cadenas de valor y sociedad como actores claves y facilitadores de los ecosistemas empresariales y sociales. Al aplicar diferentes palancas de cambio en todas las dimensiones empresariales dirigidas a los roles económicos y sociales, las contribuciones, las limitaciones y las vulnerabilidades de las mujeres, el empoderamiento económico de las mujeres se demuestra a través de tres pilares de resultados: resiliencia, oportunidad e inclusión.

Los pilares de resultados son objetivos para el empoderamiento económico de las mujeres que implican:

- Abordar la necesidad de la participación de las mujeres en un empleo remunerado y de estar en una posición de influencia y toma de decisiones
- Garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades para la participación y el avance de la mujer
- Salvaguardar el bienestar de las mujeres a través de redes de seguridad y protección que aborden las normas y prejuicios de género.



Estos resultados también constituyen principios claves en la construcción de una empresa resistente para enfrentar los desafíos del entorno empresarial dinámico de hoy. Cada resultado juega un papel; son mutuamente beneficiosos y deben considerarse como el motor del desarrollo sostenible e inclusivo.

La herramienta comprende 24 indicadores cualitativos y cuantitativos que miden el compromiso de una empresa con la diversidad, la equidad y la inclusión, e identifican las brechas y oportunidades en la institucionalización de la diversidad, la equidad y la inclusión en las políticas, procesos y prácticas existentes.

La recopilación y el análisis de datos proporcionan evidencia creíble que se puede utilizar para demostrar a las partes interesadas internas y externas que hay problemas que deben abordarse. En particular, el diagnóstico identifica brechas entre los diferentes indicadores, informando las acciones e intervenciones necesarias para lograr resultados que apoyen el empoderamiento económico de las mujeres.

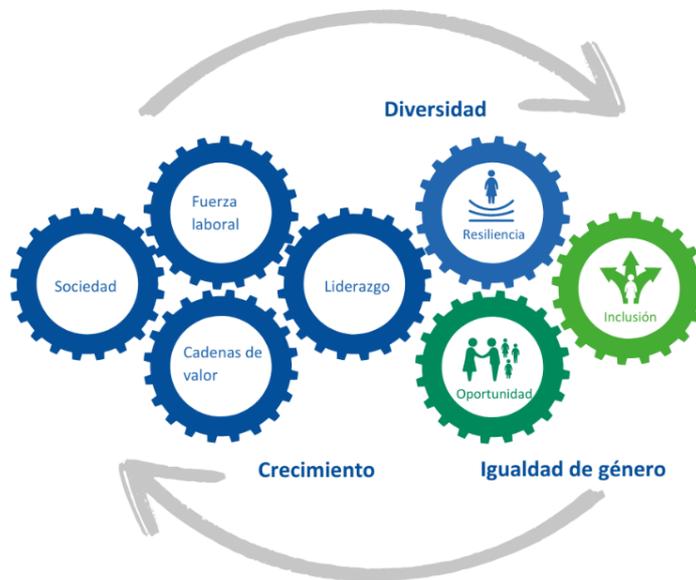
Esta herramienta guía a los inversores respecto a cómo desarrollar marcos de igualdad de género y diversidad, estrategias y procesos de inversión y, posteriormente, sobre cómo medir y monitorear el impacto de sus inversiones. Un marco de debida diligencia ayuda a los usuarios a identificar áreas de mejora y proporciona apoyo sobre cómo integrar los planes de mejora de género en las estrategias de creación de valor de las empresas de inversión.

La herramienta permite un análisis profundo de género y construye una base de evidencia sobre los vínculos entre diversidad, equidad e inclusión e inversión y desempeño organizacional. Esto, a su vez, alienta al ecosistema empresarial y de inversión a adoptar la inversión con perspectiva de género, dirigir mayores reservas de capital hacia las empresas de mujeres y mejorar la implementación de planes de acción de género que fortalezcan los resultados de género.

Las instituciones financieras, los administradores de fondos y los proveedores de capital pueden tomar decisiones más informadas respaldadas por investigaciones académicas sobre el despliegue de capital de manera que mejoren los resultados para las mujeres y las niñas y reduzcan las barreras en la participación en una inversión con perspectiva de género.

Al comprender mejor el desempeño de una inversión actual o potencial en diversas dimensiones de género y saber dónde hay margen de mejora, las instituciones financieras, los administradores de fondos y los proveedores de capital pueden optar por invertir en empresas de alto rendimiento o apoyar a las empresas de bajo rendimiento desde una perspectiva de género en áreas específicas.

Figura 3: Gender ROI™: el crecimiento permitido por la diversidad y la igualdad de género



Fuente: Sweef Capital Pte Ltd 2021.

Dimensiones empresariales del Gender ROI™

El Gender ROI™ examina las interrelaciones que se producen al incorporar la diversidad, la equidad y la inclusión en las cuatro dimensiones de la empresa: liderazgo, fuerza laboral, cadenas de valor y sociedad, y los resultados de los rendimientos financieros y sociales medidos a través de los tres pilares de resultados del Gender ROI™: resiliencia, oportunidad e inclusión. Cada dimensión tiene características distintas consideradas como palancas estratégicas. Cuando se ponen en práctica, pueden generar un cambio transformador y sistémico.



Liderazgo: el liderazgo empresarial puede afectar significativamente la cultura corporativa, el rendimiento organizacional⁸ y los efectos sociales. Las empresas con tres o más mujeres en el personal directivo obtienen puntajes más altos en múltiples dimensiones del desempeño organizacional. Las mujeres en posiciones de liderazgo promueven la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de sus propias esferas de influencia, empoderando así a las mujeres en la fuerza laboral y las cadenas de valor, al tiempo que generan un fuerte efecto multiplicador que contribuye al desarrollo económico y al bienestar general de la sociedad. En el sector financiero, las mujeres que desempeñan funciones de inversión tienen casi el doble de probabilidades de invertir en mujeres.⁹



Fuerza laboral: la fuerza laboral equitativa que se beneficia de dar forma a una cultura corporativa respaldada por el liderazgo a través de sus sistemas de valores, políticas y prácticas es uno de los fundamentos claves de la resiliencia empresarial. Debido a que las mujeres siguen siendo menos propensas que los hombres a participar en la fuerza laboral¹⁰, tienen más probabilidades de estar desempleadas, están sobrerrepresentadas en el trabajo informal, vulnerables, y reciben menos dinero por el trabajo que realizan,¹¹ el empoderamiento económico de las mujeres es una prioridad crucial que conduce a mejorar sus agencias y el bienestar de su familia.



Cadenas de valor: el liderazgo empresarial puede influir en sus propias partes interesadas como facilitadores claves del empoderamiento económico de las mujeres. Impulsan la forma en que una empresa se relaciona con sus clientes y proveedores. Incluyendo las formas en que una empresa se involucra en toda la gama de actividades necesarias para crear y entregar sus productos y/o servicios, esto proporciona una imagen más completa y dinámica de la igualdad de género y la diversidad dentro de sus esferas de influencia.

⁸ McKinsey & Company (2017), *Women Matter: Time to accelerate. Diez años de ideas sobre la diversidad de género 2018*. Estados Unidos: McKinsey & Company.

⁹ Corporación Financiera Internacional (2019), *Moving towards gender balance in private equity and venture capital*. Washington DC : IFC.

¹⁰ ONU Mujeres (2018), *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Ciudad de Nueva York, Nueva York: ONU Mujeres.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo (2018), *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018: Global Snapshot*, Ginebra, Suiza: OIT; Organización Internacional del Trabajo (2018), *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 3ª edición. Ginebra, Suiza: OIT.



Sociedad: La sociedad se beneficia en última instancia de las contribuciones activas de otras dimensiones, mejorando el bienestar de las mujeres, sus familias y comunidades, la paz y la seguridad. Cuando más mujeres trabajan, toda la economía se beneficia.¹² La sociedad puede convocar a diferentes partes interesadas a la acción colectiva para abordar cuestiones sociales críticas como el género y el cambio climático.

¹² Fondo Monetario Internacional (2018), *Pursuing Women's Economic Empowerment*. Washington DC: FMI.



Pilares de resultados del Gender ROI™

Resiliencia



Oxfam define la resiliencia como la capacidad de mujeres y hombres para ejercer sus derechos y mejorar su bienestar a pesar de las crisis, el estrés y la incertidumbre.¹³ En general, las mujeres y las niñas viven en un mundo de desigualdad de género. Al tener menos acceso al capital, recursos, educación y atención médica, carecen de autonomía económica y están subrepresentadas en la toma de decisiones en todos los niveles del ámbito económico y político. Estas desigualdades se han vuelto más pronunciadas debido al efecto devastador de la pandemia en la economía y la sociedad durante 2020-21. Las mujeres han estado a la vanguardia de la creación de resiliencia, pero se han visto limitadas por las normas y los prejuicios de género. El empoderamiento económico de las mujeres les permite acceder a recursos y participar en los procesos de toma de decisiones que afectan sus vidas y las de sus familias.

Trabajar para fortalecer la resiliencia de las mujeres nunca ha sido más importante, haciéndolas más ágiles para adaptarse y responder a medida que enfrentan choques, riesgos y vulnerabilidades externas. Además, las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la degradación ambiental, el cambio climático y la falta de suministros de agua y saneamiento gestionados de manera segura; también experimentan los mayores efectos adversos provenientes de la falta de energía segura, confiable, asequible y limpia.¹⁴

Los beneficios de tener más mujeres en roles de liderazgo incluyen un mejor desempeño de la empresa... y una mayor capacidad para reducir al mínimo las transacciones financieras de alto riesgo y atender a los mercados dominados por mujeres.

- Fuente: Corporación Financiera Internacional

Empoderar a las mujeres crea resiliencia a nivel individual, empresarial y comunitario. La participación de las mujeres en el trabajo decente y las oportunidades de progreso mejoran su empoderamiento económico, lo que ayuda a construir organizaciones y comunidades resilientes. Un impulso intencional para incluir a las mujeres en todos los niveles de la organización, donde sus voces pueden ser escuchadas, crea un entorno donde todos los empleados pueden prosperar, lo que tiene un efecto multiplicador en los impactos sociales y económicos. Las mujeres poseen cualidades únicas que están bien integradas en las competencias básicas de resiliencia en áreas como la continuidad del negocio, la recuperación de desastres, la gestión de incidentes, la seguridad física, la inteligencia de amenazas y la respuesta a emergencias.

¹³ Oxfam (2017), *Gender Justice in Resilience: Enabling the full performance of the system*. Oxford, Reino Unido: Oxfam.

¹⁴ ONU Mujeres (2018), *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Ciudad de Nueva York, Nueva York: ONU Mujeres.

Tabla 1: Resiliencia: indicadores de género en todas las dimensiones

Liderazgo	Fuerza laboral	Cadenas de valor	Sociedad
<ul style="list-style-type: none">– Mujeres propietarias de empresas– Representación de mujeres en el alto nivel directivo	<ul style="list-style-type: none">– Representación de mujeres en puestos directivos intermedios– Equidad salarial de género– Participación de mujeres en la fuerza laboral	<ul style="list-style-type: none">– Datos desglosados por género en las cadenas de suministro– Datos desglosados por género en las cadenas de valor	<ul style="list-style-type: none">– Abordar los riesgos climáticos

Oportunidad



El empoderamiento económico de las mujeres no será absoluto si las mujeres no reciben igualdad de acceso a las oportunidades para ser económicamente activas, tener opciones y movilidad en la fuerza laboral y avanzar a puestos de liderazgo y toma de decisiones. La inclusión de las mujeres en puestos de gobierno y liderazgo es fundamental, dado que el sector privado crea empleos, produce crecimiento y afecta los aspectos económicos, sociales, ambientales y culturales de la vida. Dentro de su esfera de influencia, una empresa puede promover e impulsar el empoderamiento económico de las mujeres a través de sus cadenas de valor.

El trabajo decente, una aspiración universal, es el mejor camino hacia el progreso personal de todas las personas. Sustenta la estabilidad de las comunidades y las familias. Es un componente integral de las estrategias para el crecimiento y el desarrollo sostenible.¹⁵ La acción climática puede causar un desplazamiento significativo de los trabajadores y requerirá volver a capacitar y mejorar las habilidades de las grandes fuerzas laborales donde las brechas de género permanecen en la demografía, la equidad salarial y las prácticas discriminatorias. Es esencial construir una comprensión compartida y equitativa de la adopción de programas de transición justa, con mujeres y hombres beneficiándose por igual.

Las empresas han adoptado un enfoque estratégico del capital humano no solo como un facilitador crítico de la resiliencia empresarial, sino también para obtener una ventaja comparativa clave al permitir una fuerza laboral diversa. Crear una cultura corporativa inclusiva mediante el aprovechamiento de diversos talentos, antecedentes, ideas y perspectivas mejora la innovación y la creatividad. A medida que las mujeres aportan nuevas habilidades al lugar de trabajo, su inclusión traerá ganancias sustanciales en la resolución de problemas

Las economías necesitan toda la gama de talentos y habilidades de su población para contribuir al crecimiento, y no pueden permitirse dejar atrás a las mujeres.

- Samantha Hung, Jefa de Igualdad de Género del ADB

y la empatía, entre otros. El establecimiento de programas y políticas centradas en el género que apoyen el desarrollo de las mujeres y las aspiraciones de ascender a roles de liderazgo refuerzan la cultura corporativa inclusiva de una empresa. Los costos para las empresas que no promueven entornos de trabajo inclusivos incluyen una mayor rotación de empleados, menores tasas de productividad y efectos financieros negativos. Para las mujeres y las comunidades, el costo es aún mayor, ya que se refuerzan los patrones de trabajo inseguro y vulnerable, desempleo y subempleo y beneficios diferenciales, exacerbando aún más la desventaja económica y social.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo (2010), *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*. Ginebra, Suiza: OIT.

Tabla 2: Oportunidad: indicadores de género en todas las dimensiones

Liderazgo	Fuerza laboral	Cadenas de valor	Sociedad
<ul style="list-style-type: none"> – Evaluación del desempeño y promoción – Los 10 mejores empleados por compensación 	<ul style="list-style-type: none"> – Diversidad de género en la contratación – Perspectiva de género en las políticas y estrategias – Desarrollo profesional, redes oficiosas y tutoría 	<ul style="list-style-type: none"> – Adquisiciones sensibles al género – Enfoque de género en las cadenas de valor 	<ul style="list-style-type: none"> – Participación de la comunidad a través de iniciativas de RSE

Inclusão



En los sistemas sociales y culturales están arraigadas las barreras que impiden que las mujeres alcancen su potencial pleno. La participación económica de las mujeres está enormemente influenciada por factores como las brechas de atención médica, las responsabilidades de cuidado no remuneradas, la violencia de género, los bajos salarios y el empleo temporal.

No basta con que las mujeres tengan un empleo remunerado; es importante materializar plenamente el empoderamiento económico de las mujeres y proporcionar planes de protección social que aborden las barreras existentes para garantizar su empleo y avance continuo. La violencia y el acoso afectan a las mujeres independientemente de su edad, ubicación, ingresos o condición social.¹⁶

La cultura del lugar de trabajo también tiene un profundo efecto en las mujeres que permanecen empleadas y progresan en una empresa.

Los líderes marcan la pauta a través de sus acciones y decisiones. Comprender los prejuicios que enfrentan las mujeres en la fuerza laboral es importante y, al adoptar un enfoque proactivo para abordarlos, se crea un entorno de trabajo inclusivo donde las mujeres pueden continuar con un empleo remunerado y progresar dentro de la empresa.

El cambio transformador proviene de un liderazgo empático que se extiende en cascada por toda la empresa a través de políticas, procesos y comunicaciones.

Las iniciativas de diversidad e inclusión abordan áreas entrelazadas a través de factores institucionales, culturales, económicos y políticos. Asimismo, contrarrestan las condiciones que han limitado a las mujeres a comprometerse económicamente, disminuyendo su influencia y toma de decisiones.

Según el informe de 2018 *Hays Asia Diversity and Inclusion*, los 3 principales beneficios de la diversidad identificados por los encuestados fueron la mejora de la cultura empresarial, el liderazgo y una mayor innovación.

Tabla 3: Inclusión: indicadores de género en todas las dimensiones

Liderazgo	Fuerza laboral	Cadenas de valor	Sociedad
<ul style="list-style-type: none"> – Pólizas de seguro de salud inclusivas – Prevención y respuesta centradas en supervivientes de violencia de género y acoso 	<ul style="list-style-type: none"> – Políticas de apoyo a la participación de mujeres en la fuerza laboral – Tasa de rotación de las mujeres – Mujeres empleadas a tiempo parcial y temporal 	<ul style="list-style-type: none"> – Coeficiente de compensación para las trabajadoras por hora – Trato justo de la mano de obra a tiempo parcial y temporal 	<ul style="list-style-type: none"> – Igualdad de género más allá del lugar de trabajo

¹⁶ J Woetzel et al. (2016), *The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. Estados Unidos: McKinsey & Company.



Indicadores del Gender ROI™

El Gender ROI™ de Sweef Capital comprende 24 indicadores cualitativos y cuantitativos presentados en las cuatro dimensiones empresariales de liderazgo, fuerza laboral, cadenas de valor y sociedad y en tres pilares de resultados de resiliencia, oportunidades e inclusión.

Al aplicar la herramienta, una empresa puede identificar las brechas y oportunidades en sus sistemas de valores, políticas, procesos y prácticas, generando formas de tejer la diversidad, la equidad y la inclusión en sus procedimientos, y empleando intervenciones efectivas y mejores prácticas para abordar esas brechas y barreras.

En esta sección se presenta cada indicador, su justificación, las brechas o barreras existentes y sus contribuciones al logro del pilar de resultados.

Resiliencia		
1	Liderazgo	Mujeres propietarias de empresas
2		Representación de mujeres en el alto nivel directivo
3	Fuerza	Representación de mujeres en puestos directivos intermedios
4	laboral	Equidad salarial de género
5		Participación de las mujeres en la fuerza laboral
6	Cadenas de	Datos desglosados por género en las cadenas de suministro
7	valor	Datos desglosados por género en las cadenas de valor
8	Sociedad	Abordar los riesgos climáticos

Oportunidad		
9	Liderazgo	Evaluación del desempeño y progresión
10		Los 10 mejores empleados por compensación
11	Fuerza	Diversidad de género en la contratación
12	laboral	Perspectiva de género en las políticas y estrategias
13		Desarrollo profesional, redes oficiosas y tutoría
14	Cadenas de	Adquisiciones sensibles al género
15	valor	Enfoque de género en las cadenas de valor
16	Sociedad	Participación de la comunidad a través de iniciativas de RSE

Inclusión		
17	Liderazgo	Pólizas de seguro de salud inclusivas
18		Prevención y respuesta centradas en supervivientes de violencia de género y acoso
19	Fuerza	Políticas de apoyo a la participación de las mujeres en la fuerza laboral
20	laboral	Tasa de rotación de las mujeres
21		Mujeres empleadas a tiempo parcial y temporal
22	Cadenas de	Coficiente de compensación para las trabajadoras por hora
23	valor	Trato justo de los trabajadores a tiempo parcial y temporal
24	Sociedad	Igualdad de género más allá del lugar de trabajo



1. Mujeres propietarias de empresas

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Ser propietarias de una empresa permite a las mujeres generar sus propios ingresos y alcanzar la autonomía financiera. Pueden educar a sus hijos y proteger a sus familias. El espíritu empresarial da a las mujeres una voz más fuerte en sus hogares y en la comunidad en general, lo que a su vez es la base de una economía sostenible e inclusiva.

Las mujeres empresarias enfrentan muchas barreras, incluida la falta de acceso al capital, la tecnología, las habilidades empresariales y las redes. Como empresarias, las mujeres siguen estando subrepresentadas y carecen de financiación suficiente. Así, las empresas propiedad de mujeres a menudo van a la zaga de las empresas propiedad de hombres en términos de tamaño, productividad y rentabilidad.

Las mujeres inician un negocio porque eso les permite tener un equilibrio entre la vida laboral y personal. Sus negocios suelen ser de menor escala, no requieren un capital significativo y están altamente concentrados en unos pocos sectores.

Mujeres propietarias de empresas		
<i>Cantidad total de acciones propiedad de mujeres (fin de período)</i>		
÷		
<i>Cantidad total de acciones (fin de período)</i>		
		Puntuación
Tenemos que hablar	0%	1
Aún queda trabajo por hacer	1% a 10%	2
¡Llegando!	11% a 25%	3
Avanzando hacia el modelo por seguir	26% a 45%	4
Modelo por seguir	> 45%	5

Vínculos con la resiliencia: El espíritu empresarial es un medio clave para corregir la desigualdad y los impedimentos asociados para el desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.¹⁷ Para ser más resilientes, las mujeres deben obtener igualdad de acceso a las finanzas, los recursos, las habilidades, los negocios y las redes, y ocupar puestos de toma de decisiones e influir dentro de sus familias y comunidades. Las mujeres empresarias exitosas sirven como referencia, inspirando a otras a seguir su ejemplo. La investigación indica que los modelos a seguir pueden ayudar a abordar las barreras de género que afectan las opciones de carrera de las mujeres al alentar la participación de estas en sectores y roles subrepresentados.¹⁸

¹⁷ Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (2019), *Enabling entrepreneurship for women's economic empowerment in Asia and the Pacific*. Ciudad de Nueva York, Nueva York: CESPAP.

¹⁸ Fundación Cherie Blair (2021), *Gender stereotypes and their impact on women entrepreneurs*. Londres, Reino Unido : CBF.



2. Representación de las mujeres en el alto nivel directivo

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: La representación de las mujeres en la alta dirección es un fuerte indicador del compromiso de la empresa con la igualdad de género y la diversidad. Además de fomentar el empleo de las mujeres en general, las mujeres en posiciones de liderazgo son clave para establecer e implementar políticas y prácticas de igualdad de género y diversidad.

La alta dirección desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género y la diversidad dentro de sus lugares de trabajo, en particular eliminando los cuellos de botella para romper el "techo de cristal". Garantizar la igualdad de oportunidades y resultados de empleo para las mujeres requiere un compromiso considerable por parte del personal directivo superior con políticas y estrategias equitativas.

Representación de las mujeres en el alto nivel directivo

Cantidad total de mujeres en puestos directivos superiores (fin de período)



Cantidad total de empleados en la alta dirección (fin de período)

		Puntuación
Tenemos que hablar	0%	1
Aún queda trabajo por hacer	1% a 10%	2
¡Llegando!	11% a 25%	3
Avanzando hacia el modelo por seguir	26% a 45%	4
Modelo por seguir	> 45%	5

Nota: La alta gerencia es personal de alto nivel cuyas funciones y responsabilidades involucran funciones críticas como finanzas, operaciones, ventas y marketing, tecnología e innovación, legal y cumplimiento y recursos humanos. Los ejemplos incluyen Director Ejecutivo (CEO), Director Financiero (CFO), Director de Operaciones (COO), Director de Tecnología (CTO) y Director de Marketing (CMO). Tenga en cuenta la naturaleza de su industria al determinar qué personal de alto nivel comprende la alta gerencia.

Vínculos con la resiliencia: A medida que las mujeres asumen puestos de responsabilidad, se enfrentan a las presiones de sus roles corporativos, las responsabilidades en su vida familiar, el peso de los prejuicios de género asociados y las expectativas sociales. A medida que las mujeres ascienden en la escala corporativa, requieren un mayor nivel de resiliencia para superar las barreras tradicionales de su progresión.¹⁹

¹⁹ H Ibarra et al. (2013), 'Women rising: the unseen barriers', *Harvard Business Review*.

Resiliencia



Más mujeres en posiciones de liderazgo pueden tener un efecto positivo, empleando a más mujeres en la fuerza laboral, promoviendo culturas laborales más inclusivas y proporcionando a las mujeres más jóvenes modelos a seguir y mentores.

Facilitar el liderazgo de las mujeres en la creación de resiliencia fomenta un sentido de confianza en sí mismas y empoderamiento entre las mujeres. Puede ayudar a transformar las relaciones de poder de género en sus hogares y comunidades y superar las barreras que tradicionalmente han excluido a las mujeres de la toma de decisiones y el liderazgo.²⁰ El aumento de la cantidad de mujeres en puestos ejecutivos es fundamental para lograr el equilibrio de género a largo plazo y desarrollar un grupo de mujeres capaces de ocupar cargos directivos.

²⁰ ActionAid International (2017), *Women's leadership in resilience*. Johannesburgo, Sudáfrica: ActionAid International.



3. Representación de las mujeres en puestos directivos intermedios

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Promover la representación de las mujeres en los puestos directivos intermedios es un indicador positivo del compromiso de una empresa con la igualdad de género y la diversidad. Demuestra la eficacia de sus políticas e iniciativas centradas en el género en materia de contratación, evaluación del desempeño y paridad entre los géneros en todos los niveles. Esta métrica es un buen indicador de las mujeres que progresan en una empresa, quienes pueden inspirar a los empleados y actuar como mentoras.

Representación de las mujeres en puestos directivos intermedios		
<p><i>Cantidad total de mujeres empleadas en puestos directivos intermedios (fin de período)</i></p> <p style="text-align: center;">÷</p> <p><i>Cantidad total de todos los empleados en puestos directivos intermedios (fin del período)</i></p>		
		Puntuación
Tenemos que hablar	0%	1
Aún queda trabajo por hacer	1% a 10%	2
¡Llegando!	11% a 25%	3
Avanzando hacia el modelo por seguir	26% a 45%	4
Modelo por seguir	> 45%	5

Nota: Los puestos directivos intermedios son los gerentes que trabajan bajo puestos de alta dirección, pero son responsables de gestionar equipos en departamentos o unidades de negocio específicos. Tenga en cuenta la naturaleza de su industria para determinar qué personal comprende la gerencia intermedia.

Vínculos con la resiliencia: Las mujeres en puestos directivos intermedios desempeñan un papel importante en la promoción de iniciativas de igualdad de género y diversidad. Su compromiso es integral para lograr los objetivos de la empresa, ya que pueden brindar retroalimentación a la alta gerencia sobre los desafíos de implementación e informar los cambios en las políticas e iniciativas. Al comprender por qué las mujeres abandonan la fuerza laboral, existen mejores condiciones para proponer intervenciones con el fin de mantenerlas en la misma.

La investigación describe claramente los beneficios de la diversidad de género en los equipos, en la gestión corporativa y en los consejos de administración: hay mayores niveles de innovación y rendimiento en todas las medidas, incluido el rendimiento financiero.²¹

²¹ A Sultan (2020), *Championing women leaders and building resilience*. Estados Unidos: LinkedIn.



4. Equidad salarial de género

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: La equidad salarial de género es cuando las mujeres y los hombres que realizan un trabajo de igual o valor comparable reciben la misma compensación. La acción de gestión sobre la equidad salarial de género implica recopilar datos desglosados por género y luego analizar y monitorear la brecha salarial de género en toda la jerarquía de la organización.

Una evaluación más detallada de los salarios iniciales y la remuneración discrecional, así como la evaluación del desempeño y los aumentos salariales y ascensos conexos, si no se controlan, pueden dar lugar a brechas salariales acumuladas y desincentivar la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Equidad salarial de género		
<p><i>Remuneración total promedio de los últimos 12 meses para empleados asalariados a tiempo completo (mujeres)</i></p> <p style="text-align: center;">÷</p> <p><i>Remuneración total promedio de los últimos 12 meses para empleados asalariados a tiempo completo (hombres)</i></p>		
		Puntuación
Tenemos que hablar	0% a 60%	1
Aún queda trabajo por hacer	61% a 75%	2
¡Llegando!	76% a 85%	3
Avanzando hacia el modelo por seguir	86% a 95%	4
Modelo por seguir	> 95%	5

Nota: Los empleados asalariados son empleados que reciben una compensación de forma fija, independientemente de cuántas horas trabajen cada semana. La compensación total incluye todos los tipos de beneficios pagados a los empleados, incluido el salario base, la comisión, el pago de horas extras, las opciones de equidad y las bonificaciones.

Vínculos con la resiliencia: Un sistema salarial equitativo permite a las empresas atraer y retener a los mejores talentos, impulsar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, impulsar a las mujeres a puestos de liderazgo, reducir la rotación de empleados y los costos de capacitación. La equidad salarial de género es una piedra angular en la construcción de una cultura corporativa inclusiva de género que aborde los roles de género moldeados por influencias culturales y sociales. Estos sesgos pueden afectar las decisiones tomadas a nivel de empresa en términos de la idoneidad de un individuo en la contratación, promoción, asignaciones de trabajo, capacitación y movilidad.



5. Participación de mujeres en la fuerza laboral

Justificación del empoderamiento económico de la mujer: La participación igualitaria de la mujer en un empleo remunerado es una aspiración y un componente fundamental del empoderamiento económico de la mujer. Aumenta la agencia de las mujeres, el poder de negociación del hogar y el nivel de vida de su familia. Este indicador evalúa el compromiso de la empresa con la diversidad en la fuerza laboral, la contratación equitativa y la retención de mujeres y hombres.

Las capacidades de la fuerza laboral y la retención de empleados son claves para el éxito empresarial. Retener a los empleados productivos es un gran desafío de recursos humanos, particularmente a medida que se vuelve cada vez más difícil y costoso encontrar y atraer personas calificadas. Cuanto más tiempo estén los empleados en una empresa, más productivos se vuelven a medida que construyen un valioso conocimiento institucional. Las empresas deben asegurarse de que cada empleado esté completamente comprometido y sea parte del éxito y desarrollo continuo de la empresa.

Participación de las mujeres en la fuerza laboral

Cantidad total de empleadas directas a tiempo completo (fin de período)



Cantidad total de empleados directos a tiempo completo (fin de período)

		Puntuación
Tenemos que hablar	0% a 10%, 91% a 100%	1
Aún queda trabajo por hacer	11% a 20%, 81% a 90%	2
¡Llegando!	21% a 30%, 71% a 80%	3
Avanzando hacia el modelo por seguir	31% a 40%, 61% a 70%	4
Modelo por seguir	41% a 60%	5

Nota: Los empleados asalariados son empleados que reciben una compensación de forma fija, independientemente de cuántas horas trabajen cada semana.

Vínculos con la resiliencia: La resiliencia se basa en el logro de la seguridad económica y social tanto para hombres como para mujeres. La participación de la mujer en un empleo remunerado aumenta su seguridad económica. El control de las mujeres sobre los bienes es un factor importante para prevenir la pobreza crónica y la transmisión intergeneracional de la pobreza. Las mujeres empleadas tienen más probabilidades de invertir en educación, vivienda, salud y nutrición familiar, mejorando el desarrollo humano y el bienestar de la comunidad. Por el contrario, es más probable que los hombres inviertan salarios en productos desechables, herramientas y bienes de consumo social compartidos.



6. Datos desglosados por género en las cadenas de suministro

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Las empresas están bien posicionadas para promover la igualdad de género a través de sus políticas y prácticas de compra. El primer paso consiste en recopilar datos desglosados por género para comprender los roles de las mujeres en las cadenas de suministro y sus condiciones de trabajo.

Este análisis aumenta la comprensión de los desafíos que enfrentan las mujeres en las cadenas de suministro. También ayuda a las empresas a desarrollar respuestas y políticas apropiadas y basadas en evidencia, incluidos programas de desarrollo de proveedores que abordan las brechas de capacidad. Este es un paso vital para abordar las limitaciones específicas de género ancladas en normas sociales y culturales profundamente arraigadas que limitan el potencial de las mujeres como actores económicos y su capacidad para realizar todo su potencial.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales relacionadas con los datos desglosados por género en las cadenas de suministro.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Tiene la empresa una política sobre la diversidad de sus cadenas de suministro?	✓	✓	✓
2. ¿La empresa da prioridad a las mujeres empresarias en sus cadenas de suministro, como se demuestra a través de políticas y procedimientos?		✓	✓
3. ¿Garantiza la empresa la igualdad de género y la diversidad en las cadenas de suministro mediante la recopilación y el análisis de datos desglosados por género sobre los proveedores?			✓
Comunicación			
4. ¿Comunica la empresa con los empleados sobre el importante papel de la igualdad de género y la diversidad en sus procesos comerciales y la razón para recopilar datos desglosados por género?	✓	✓	✓
5. ¿Informa la empresa a sus proveedores sobre la razón por la que se recopilan datos desglosados por género en sus procesos de incorporación y evaluación?		✓	✓
Implementación			
6. ¿Tiene la empresa una definición, o bien se alinea con un estándar existente para definir empresas propiedad de mujeres, que esté claramente documentado en las políticas o procedimientos?	✓	✓	✓
7. ¿Hay alguna persona asignada para medir y reportar el desempeño de los proveedores que pueda desglosarse por género?		✓	✓
8. ¿Recopila la empresa datos desglosados por género como parte de su proceso de incorporación y supervisión de proveedores?			✓
Medición			
9. ¿La empresa realiza un seguimiento de la cantidad de gasto con cada proveedor?	✓	✓	✓
10. ¿Se compromete la empresa a recopilar datos desglosados por género para promover la igualdad de género y la diversidad en sus cadenas de suministro?		✓	✓
11. ¿Tiene la empresa métricas y mecanismos de presentación de informes sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en toda la cadena de			✓



suministro para evaluar el progreso, identificar áreas de mejora y crear una base para el diálogo con las partes interesadas?



Rendición de cuentas y transparencia

12.	¿Existe una persona responsable de recopilar datos desglosados por género para promover la igualdad de género y la diversidad en sus cadenas de suministro?	✓	✓	✓
13.	¿Informa públicamente la empresa sobre el porcentaje de gastos gastados en empresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres?			✓
14.	¿Informa la empresa a la Junta sobre el porcentaje gastado en empresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres?		✓	✓
15.	¿Utiliza la empresa datos e información desglosados por género para evaluar el desempeño y desarrollar respuestas apropiadas basadas en evidencia y políticas de adquisición centradas en el género para mejorar el empoderamiento económico de las mujeres en sus cadenas de suministro?			✓

Vínculos con la resiliencia: Empoderar a las mujeres empresarias a través de las cadenas de suministro es una oportunidad única para crear valor empresarial y fortalecer el empoderamiento económico, los derechos y el bienestar de las mujeres. El compromiso del liderazgo para recopilar y analizar datos desglosados por género es esencial para desarrollar el caso comercial para la diversidad de proveedores y las políticas y prácticas de adquisición sensibles al género. Esto será fundamental para inclinar la balanza en el empoderamiento económico de las mujeres en las cadenas de suministro.

Para asegurar el apoyo a las adquisiciones sensibles al género, los proponentes de programas de abastecimiento inclusivos deben desarrollar y comunicar un caso de negocio y una estrategia convincente. Esto requiere una comprensión profunda de las capacidades de las empresas propiedad de mujeres para satisfacer los requisitos corporativos, así como la forma en que la empresa puede desbloquear y aprovechar esas capacidades.²²

²² ONU Mujeres (2017), *The Power of Procurement: How to Source from Women-Owned Businesses, Guía corporativa para adquisiciones sensibles al género*. Ciudad de Nueva York, Nueva York: ONU Mujeres.



7. Datos desglosados por género en las cadenas de valor

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Las empresas exitosas entienden el poder de la demografía de los clientes en el desarrollo de propuestas de valor para sus productos y servicios. Las mujeres consumidoras representan un grupo demográfico poderoso. Al aprovechar las necesidades e intereses de los clientes reflejados en el diseño, la comercialización y la distribución de productos y servicios, las empresas pueden mejorar su propuesta de valor para las consumidoras al tiempo que aumentan su participación en el mercado.

Las empresas pueden recopilar y analizar datos granulares y desglosados por sexo, ubicación, edad y educación. Esto se puede utilizar como una ventaja competitiva para identificar nuevas oportunidades de negocio dirigidas a las clientas. El análisis de datos es un paso esencial para comprender las necesidades y los comportamientos que impulsan los elementos de género del comportamiento del consumidor.

Este proceso puede incluir considerar las similitudes entre mujeres y hombres, las diferencias y las razones de estos patrones. Identificar cualquier restricción atribuible y abordarla a través de la oferta de productos y servicios ayuda a expandir la cuota de mercado y retener a los clientes.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que utilizan datos desglosados por género sobre su base de clientes para abordar las necesidades de productos y servicios de las mujeres.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Tiene la empresa una política con el fin de recopilar datos sobre sus clientes para informar el desarrollo y la entrega de productos y servicios?	✓	✓	✓
2. ¿Recopila la empresa datos desglosados por género sobre sus clientes para informar la experiencia del cliente objetivo?		✓	✓
Comunicación			
3. ¿Comunica la empresa el valor de recopilar datos de clientes desglosados por género a sus empleados y partes interesadas?	✓	✓	✓
4. ¿Se comunica la empresa con sus clientes para recopilar datos desglosados por género para proporcionar mejores productos y servicios?	✓	✓	✓
Implementación			
5. ¿La empresa utiliza encuestas de satisfacción del cliente para desarrollar mejores productos utilizando una perspectiva de género? <i>Por ejemplo, mejorar los productos y servicios en función de los comentarios frecuentes de las clientas o marcar los comentarios de los clientes que podrían fomentar los sesgos de género</i>	✓	✓	✓
6. ¿Invierte la empresa en recursos para medir y comunicar datos desglosados por género y realizar análisis de género?		✓	✓
Medición			
7. ¿Tiene la empresa objetivos para métricas claves y mecanismos de presentación de informes sobre datos desglosados por género, incluyendo encuestas a clientes?	✓	✓	✓



Rendición de cuentas y transparencia

8.	¿Utiliza la empresa datos e información desglosados por género para formular estrategias comerciales encaminadas a crear una ventaja competitiva?	✓	✓	✓
9.	¿Existe una persona responsable de reunir y analizar datos desglosados por género?	✓	✓	✓
10.	¿Utiliza la empresa datos e información desglosados por género para evaluar el desempeño y elaborar respuestas y políticas apropiadas y basadas en pruebas?		✓	✓

Vínculos con la resiliencia: Siendo un poderoso grupo demográfico de consumidores, comprender los valores, estilos de vida, hábitos, rasgos de personalidad y comportamiento de compra de las consumidoras es esencial para construir conexiones más fuertes con las mujeres. Las mujeres aportan nuevas perspectivas al proceso de diseño crítico que conduce a una mejor experiencia del usuario para productos y servicios. Las personas de diversos orígenes pueden alterar el comportamiento de la mayoría social de un grupo de manera que conduzca a un pensamiento grupal mejorado y más preciso.²³

Los datos desglosados por género permiten una toma de decisiones informadas y soluciones personalizadas, desbloqueando nuevas oportunidades comerciales, incluida la orientación a las clientas. Mediante el análisis de género, las empresas pueden abordar los sesgos inconscientes y las desigualdades en sus ofertas de productos y servicios.

²³ D Rock y H Grant (2016), 'Por qué los equipos diversos son más inteligentes', *Harvard Business Review*.



8. Abordar los riesgos climáticos

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: El cambio climático plantea riesgos sustanciales que afectan profundamente a la sociedad y la economía. Las emisiones de gases de efecto invernadero deben reducirse a la mitad para 2030 y el mundo debe lograr emisiones netas cero a más tardar en 2050 para evitar los peores efectos del cambio climático.²⁴

Dada la escala y el ritmo de las reducciones de emisiones necesarias, es fundamental que todas las empresas reduzcan las emisiones de carbono tanto en sus operaciones directas como en sus cadenas de suministro. Las empresas pueden adoptar tecnologías verdes en sus operaciones y crear conciencia y prácticas a través de las cadenas de suministro, los empleados y las comunidades.

El cambio climático afecta significativamente a los sistemas socioeconómicos, manifestándose como peligros para la salud debidos al aumento de las temperaturas, la interrupción de la producción y distribución de alimentos y la destrucción de activos físicos, infraestructura y ecosistemas naturales. Las mujeres son las más vulnerables, porque los efectos del cambio climático agravan su exposición debido a las desigualdades de género preexistentes relacionadas con los derechos humanos, la situación política y económica, la propiedad de la tierra, las condiciones de vivienda, la educación, la salud y la exposición a la violencia.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que reflejan un enfoque de género en los riesgos climáticos.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Evalúa la empresa los efectos de sus operaciones en el medio ambiente, incluido el uso sostenible y el abastecimiento de materiales, energía y agua?	✓	✓	✓
2. ¿No se ha citado a la empresa por ninguna violación ambiental?	✓	✓	✓
3. ¿Cumple la empresa con la política ambiental existente y emprende iniciativas más allá de lo requerido por las leyes y reglamentos? <i>La política ambiental se refiere al marco de políticas adoptado por una organización para garantizar que las leyes, regulaciones y mecanismos de políticas adicionales, como las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Relacionadas con el Clima (TFCD) estén completamente integradas en sus operaciones. Estos temas generalmente incluyen la mitigación y adaptación al clima, la contaminación del aire y el agua, la gestión de desechos sólidos, la biodiversidad, la gestión de ecosistemas, el mantenimiento de la biodiversidad y la protección de los recursos naturales, la vida silvestre y las especies en peligro de extinción.</i>		✓	✓
Comunicación			
4. ¿Comunica la empresa su política climática y sus resultados a todos los empleados, proveedores y otras partes interesadas? <i>Por ejemplo, comunicar dentro de los informes financieros anuales y reflejarse en estándares de presentación de informes y divulgación como los Estándares de Informes de Sostenibilidad GRI.</i>	✓	✓	✓
Implementación			
5. ¿La empresa practica la gestión de residuos y el reciclaje en sus operaciones?	✓	✓	✓

²⁴ Naciones Unidas (2021), *Objetivo 13 Acción climática*. Ciudad de Nueva York, Nueva York: ONU.

Resiliencia



Micro Pequeña y mediana Grande

6.	¿La empresa persigue proyectos de eficiencia energética como el uso de LED, medidor inteligente, flota de vehículos eléctricos y otros dispositivos de ahorro de energía?	✓	✓	✓
7.	¿Tiene la empresa una política para evaluar continuamente los riesgos climáticos con respecto a su posible impacto adverso en la salud y el bienestar de los empleados, sus clientes y la población donde opera, así como planes de mitigación, especialmente para aquellos casos que afectarán desproporcionadamente y de forma negativa a las mujeres?		✓	✓
8.	¿La empresa incluye consideraciones climáticas en las interacciones comerciales continuas con los proveedores?		✓	✓
9.	¿Cómo afectan los productos o servicios de la empresa a la sostenibilidad climática y ambiental (contribuyendo a la mitigación, adaptación, resiliencia o transición justa)?			✓
10.	¿Alienta la empresa a sus empleados a contribuir a la acción climática y proporciona la capacitación necesaria?			✓
11.	¿Mejora la empresa su acceso a la tecnología para lograr eficiencia energética y beneficios colaterales como parte de su plan de acción de descarbonización?			
12.	¿La empresa inicia un diálogo con los proveedores seleccionados para comprender sus objetivos climáticos actuales o planificados y alentarlos a reducir a la mitad las emisiones antes de 2030 y lograr emisiones netas cero antes de 2050, como parte de su compromiso?			

Medición

13.	¿La empresa establece objetivos y mide el progreso de sus proyectos de eficiencia energética, reciclaje y gestión de residuos?	✓	✓	✓
14.	¿Identifica, evalúa y gestiona la empresa sus riesgos climáticos, por ejemplo, los riesgos físicos y de transición?			✓
15.	¿La empresa realiza un seguimiento de sus emisiones de GEI y su progreso en relación con los objetivos de rendición de cuentas y seguimiento?			
16.	¿La empresa alinea los objetivos de desempeño y las bonificaciones con los indicadores de desempeño ambiental y de sostenibilidad?			
17.	¿Mide la empresa las emisiones de los empleados cuando trabajan de forma remota en casa o fuera de la oficina?			

Rendición de cuentas y transparencia

18.	¿Ha establecido la empresa una estrategia climática o ambiental?	✓	✓	✓
19.	¿Existe una persona responsable de supervisar la implementación y el monitoreo de sus políticas ambientales?	✓	✓	✓
20.	¿La empresa considera el cambio climático como un riesgo empresarial y lo mitiga activamente para obtener una ventaja competitiva?		✓	✓
21.	¿Colabora la empresa con la amplia gama de partes interesadas fuera de su alcance normal de operaciones comerciales, como pares, ONG, clientes, gobiernos, academia, para apoyar un enfoque sistemático de la descarbonización y otras acciones climáticas?			

Fuente: SME Climate Hub.

Vínculos con la resiliencia: El cambio climático es una carga desproporcionada en los medios de vida y el trabajo no remunerado de las mujeres. A menudo les quita su independencia económica, su sentido de seguridad y su confianza. Los efectos en los sistemas humanos y naturales plantean serios desafíos a las mujeres, obstaculizando su empoderamiento económico.

En gran medida inexplorado en un discurso más amplio, se encuentra el potencial de las mujeres en la protección del clima, como partes interesadas y actores del cambio. Las mujeres son parte integral de la

Resiliencia



mitigación y adaptación al clima porque las empresas deben desarrollar capacidades institucionales y sistémicas para acelerar las acciones climáticas colectivas, así como educar a los empleados sobre sus roles individuales.

La participación de las mujeres en la toma de decisiones ambientales es esencial para una gobernanza ambiental efectiva. Este enfoque se basa en la idea de que las personas con un conocimiento íntimo de los recursos afectados y que, además, tienen más que perder como consecuencia de decisiones equivocadas, deben ser participantes plenos y activos en la toma de decisiones. Además, aumentar la rendición de cuentas es crucial al involucrar a todas las partes interesadas.



9. Evaluación del desempeño y progresión

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Los sesgos de género afectan la capacidad de las mujeres para avanzar dentro de las empresas. Las diferencias de género también se pueden observar en la retroalimentación de la evaluación del desempeño que reciben las mujeres y los hombres. Estos factores perpetúan los efectos de la representación relativamente más baja de las mujeres en puestos de alto liderazgo y las oportunidades de estas para el desarrollo profesional.²⁵

Sin sistemas claros y transparentes, es más probable que las decisiones sobre remuneración y promoción se tomen a través de procesos que perjudican a las mujeres, incluso a través de redes y clonación social (es decir, cuando quienes ocupan posiciones de poder defienden a otros como ellos).²⁶

Las mujeres están en desventaja cuando la progresión está vinculada al exceso de trabajo y al presentismo, las oportunidades de capacitación son menos accesibles para aquellos con responsabilidades de cuidado y se necesita movilidad geográfica. Además, las mujeres que trabajan a tiempo parcial ven limitadas las oportunidades de progresión salarial, lo que ofrece un rendimiento extremadamente bajo de la experiencia y posibilidades limitadas de ascenso.

Las normas y los procesos empresariales deben reformarse incorporando una evaluación del desempeño y una progresión equilibradas en cuanto al género, un aspecto importante de la igualdad y la diversidad de género en el lugar de trabajo. La empresa debe priorizar la eliminación de sesgos en los procesos de selección y promoción para aumentar la participación de las mujeres en todos los niveles.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que reflejan un enfoque de género para la evaluación y progresión del desempeño.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Tiene la empresa criterios claros para las recompensas que están libres de prejuicios de género y que se vinculan con la evaluación del desempeño?	✓	✓	✓
2. ¿Muestra la empresa transparencia, especificidad y claridad sobre los objetivos y criterios para la evaluación y promoción del desempeño?		✓	✓
Comunicación			
3. ¿La empresa destaca a las mujeres como modelos a seguir en las comunicaciones internas y externas?	✓	✓	✓
4. ¿La empresa comunica claramente los criterios de desempeño y establece objetivos de desarrollo profesional al comienzo del período de desempeño?	✓	✓	✓
Implementación			
5. ¿El liderazgo empresarial promueve y fomenta activa y abiertamente el reclutamiento y la promoción de diversos grupos de talentos?		✓	✓

²⁵ <https://www.wgea.gov.au/publications/gender-equitable-recruitment-and-promotion>.

²⁶ L Jones (2019), *Women's Progression in the Workplace*. Londres, Reino Unido: Government Equality Office.

Oportunidad



6.	¿Analiza la empresa los posibles sesgos de género en el proceso de evaluación y promoción y realiza múltiples evaluaciones pidiendo a personas varias que evalúen a los individuos, con el fin de contar con múltiples puntos de datos que fomenten una perspectiva más amplia sobre el desempeño, reduciendo de esta manera el sesgo?	✓	✓	✓
7.	¿La empresa proporciona capacitación sobre prejuicios inconscientes a los gerentes?		✓	✓
8.	¿Procura activamente la empresa equilibrar la representación de la mujer en puestos directivos y superiores?		✓	✓
Medición				
9.	¿La empresa realiza un seguimiento de las evaluaciones y promociones por género?	✓	✓	✓
10.	¿Examina la empresa las evaluaciones de la actuación profesional por género, analiza los sesgos emergentes, y trabaja para eliminar los criterios y competencias favorables a los hombres o a la ausencia de hijos?		✓	✓
Rendición de cuentas y transparencia				
11.	¿La empresa hace un seguimiento del progreso de la representación de género en la organización?	✓	✓	✓
12.	¿La empresa informa sobre sus progresos y objetivos de mejora en la representación de género a la Junta y a las partes interesadas?		✓	✓
13.	¿Son los líderes de alta dirección responsables del progreso en los objetivos de diversidad, y se reflejan estos en su revisión de desempeño?			✓
14.	¿Informa públicamente la empresa a las partes interesadas sobre el número total de mujeres (en comparación con los hombres) en puestos directivos y de liderazgo superior y en ascensos?			

Vínculos con la oportunidad: El sesgo de género socava la igualdad para las mujeres en relación con la evaluación del desempeño y la progresión, y perpetúa la falta de representación de las mujeres en la gerencia media y superior. La diversidad en toda la jerarquía organizativa es importante por varias razones. Permite a la empresa atraer y retener a los mejores talentos e impulsar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, lo que, a su vez, promueve la representación de las mujeres en puestos de liderazgo y reduce la rotación de empleados y los costos de capacitación. Las mujeres en la fuerza laboral poseen los conocimientos institucionales que han adquirido a lo largo de su empleo.

Una empresa depende de una fuerza laboral comprometida para lograr su misión, ejecutar la estrategia y generar importantes resultados comerciales. Los empleados comprometidos hacen un trabajo significativo y entienden claramente cómo contribuyen a la misión, el propósito y los objetivos estratégicos de la empresa.



10. Representación de las mujeres en el 10% de empleados con mayor compensación

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Esta métrica mide la participación de las mujeres en la alta dirección e identifica cualquier disparidad salarial correspondiente. Si bien las mujeres son cada vez más activas en la fuerza laboral y trabajan cada vez más en puestos directivos, su representación en los puestos superiores y la remuneración que reciben siguen siendo inferiores a las de los hombres.

La investigación muestra que la presencia de más mujeres en puestos de alta dirección brinda a las empresas acceso a nuevos grupos de talentos, aumenta la innovación y la eficiencia, garantiza un mejor desempeño y defiende la diversidad, la igualdad y la inclusión.²⁷ Esto también desarrolla los conjuntos de habilidades y la experiencia que las mujeres necesitan para ser nombradas para las juntas.

Representación de las mujeres en el 10% con mayor compensación		
<i>Cantidad de mujeres en el 10% de los empleados con mayor compensación (compensación total de los últimos 12 meses)</i>		
÷		
<i>Cantidad de hombres en el 10% de los empleados con mayor compensación (compensación total de los últimos 12 meses)</i>		
		Puntuación
Tenemos que hablar	0% a 60%	1
Aún queda trabajo por hacer	61% a 75%	2
¡Llegando!	76% a 85%	3
Avanzando hacia el modelo por seguir	86% a 95%	4
Modelo por seguir	> 95%	5

Nota: La compensación total incluye tanto la compensación directa como la indirecta. Compensación directa significa toda compensación (salario base y pago de incentivos) que se paga directamente a un empleado. La compensación indirecta es una compensación que no se paga directamente a un empleado y se calcula además del salario base y el pago de incentivos, que puede incluir porciones pagadas por el empleador del seguro de salud / dental / visión, beneficios de jubilación, beneficios educativos y tiempo libre.

Orientación: La evaluación de la participación de las mujeres en el 10 por ciento superior de los empleados remunerados implica examinar el paquete salarial completo otorgado a los empleados en un año y determinar la relación entre el número de mujeres empleadas y el número de empleados varones en el 10 por ciento superior de los empleados remunerados.

²⁷C Post et al. (2021), 'Research: Adding women to the C-suite changes how company think', *Harvard Business Review*.

Oportunidad



Para obtener el 10 por ciento de los empleados mejor remunerados, clasifique a los empleados por su compensación. Luego, tome el 10 por ciento del número total de empleados asalariados a tiempo completo. Por ejemplo, en una empresa con 192 empleados asalariados a tiempo completo, observe el número de hombres y mujeres en los 19 puestos mejor pagados. Si hay nueve mujeres y 10 hombres, la proporción equivaldría al 90%, lo que resultaría en una puntuación de cuatro.

A veces, la compensación del fundador sesga los resultados, porque está distorsionada por su nivel de participación en el capital u otros factores vinculados a su posición. En tales casos, utilice el número de empleados como indicador en lugar de la cantidad de compensación recibida en el nivel superior.

Vínculos con la oportunidad: Las mujeres en la alta dirección desempeñan un papel importante en la creación de lugares de trabajo más solidarios, conectados e inclusivos. Es importante reconocer y recompensar las contribuciones de las mujeres como líderes centradas en las personas y defensoras de la diversidad, la equidad y la inclusión. También es importante entregar el profundo trabajo cultural que crea un lugar de trabajo donde todas las mujeres, y todos los empleados, sientan que pertenecen.²⁸

²⁸ McKinsey & Company (2022), [Women in the workplace](#). Estados Unidos: McKinsey & Company.



11. Diversidad de género en la contratación

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: El sesgo de género es generalizado en el trabajo y en las empresas, creando desigualdades en cada etapa del ciclo de empleo.

Los estereotipos basados en el género afectan qué candidatos son reclutados para ciertos roles y cuáles no, qué candidatos son seleccionados para esos roles y por qué, cómo se negocian los salarios, cómo los gerentes brindan retroalimentación a sus empleados, qué empleados reciben oportunidades de desarrollo y estímulo profesional, y cuáles no.

Cada uno de estos factores se agrava a lo largo de las carreras de las mujeres, produciendo y manteniendo la desigualdad de género desde el reclutamiento hasta la selección y la promoción.²⁹

El reclutamiento, la selección y la selección con equilibrio de género desempeñan un papel clave en la igualdad y diversidad de género en el lugar de trabajo. Un análisis sólido de los datos y una práctica rigurosa en esta área pueden resaltar los sesgos de género que pueden ocurrir durante el reclutamiento.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que reflejan la diversidad de género en la contratación. Use su juicio para determinar preguntas adecuadas que reflejen los contextos locales y las aspiraciones globales.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Tiene la empresa un enfoque para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación?	✓	✓	✓
2. ¿Tiene la empresa una política que prohíba preguntar sobre el estado personal de un candidato (por ejemplo, estado civil, embarazo o responsabilidades de cuidado) en las solicitudes de empleo o durante las entrevistas?	✓	✓	✓
3. ¿Tiene la empresa objetivos de igualdad de género y diversidad?			✓
Comunicación			
4. ¿Comunica la empresa a sus gerentes de contratación enfoques para garantizar la no discriminación en la contratación?	✓	✓	✓
5. ¿Comunica la empresa la política de no discriminación e igualdad de oportunidades en las ofertas de trabajo, a los empleados potenciales, en las solicitudes de empleo y en el momento de la contratación?		✓	✓
6. ¿Proporciona la empresa capacitación obligatoria para que todo el equipo de reclutamiento comprenda los posibles sesgos inconscientes en el reclutamiento y la selección? ³⁰		✓	✓
7. ¿La empresa anuncia vacantes de empleo a través de múltiples canales de medios para garantizar el mayor alcance y diversidad en su grupo de candidatos?			✓
Implementación			
8. ¿Tiene la empresa criterios de selección claros y específicos para cada rol, los que se examinan para detectar prejuicios de género y se aplican por igual a todos los candidatos?	✓	✓	✓

²⁹ Agencia de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo (2019), *Gender equitable recruitment and promotion*. Canberra, Australia: WGEA.

³⁰ Universities Australia Executive Women (2019), *Best Practice Recruitment Guidelines to Fast Forward the Advancement of Women in Australian University Executive Appointments*. Australia: Universities Australia Executive Women.

Oportunidad



9.	¿Revisa la empresa las descripciones de puestos y los anuncios de contratación para utilizar un lenguaje e imágenes neutrales en cuanto al género? ³¹	✓	✓	✓
10.	¿Toma la empresa medidas proactivas para contratar mujeres en roles tradicionalmente subrepresentados?		✓	✓
11.	¿Tiene la empresa un proceso de contratación equilibrado en cuanto al género (es decir, las mujeres y los hombres están representados en los grupos de búsqueda, entrevistas y nombramientos)?		✓	✓
12.	¿Emplea la empresa herramientas o técnicas para garantizar prácticas de contratación justas (por ejemplo, evaluación ciega, proceso de reclutamiento estructurado y membresía diversa para los comités de selección)?		✓	✓
13.	¿Hay una entrevista de salida?	✓	✓	✓
14.	En caso afirmativo, ¿se incluyen las cuestiones relacionadas con el género (por ejemplo, la discriminación por motivos de género)?	✓	✓	✓
15.	¿Cuenta la empresa con procesos de debida diligencia y remediación para identificar y abordar las violaciones de las políticas de contratación basadas en la discriminación de género?			✓
Medición				
16.	¿Recopila periódicamente la empresa datos sobre la participación de la mujer en diferentes niveles?	✓	✓	✓
17.	¿La empresa hace un seguimiento de las contrataciones, ascensos y renuncias por género en todos los niveles?	✓	✓	✓
18.	¿Mantiene la empresa datos sobre las solicitudes recibidas, los candidatos invitados y los candidatos contratados, desglosados por género?	✓	✓	✓
Rendición de cuentas y transparencia				
19.	¿Comparte la empresa datos de diversidad de género con sus empleados?	✓	✓	✓
20.	¿Tiene la empresa objetivos de diversidad de género con un plan de acción adjunto que se le informa regularmente a la Junta?		✓	✓
21.	¿La empresa realiza y revisa encuestas de satisfacción de los empleados para evaluar la inclusión de género?		✓	✓
22.	¿La empresa establece un objetivo para la representación de género y registra y revisa los perfiles de contratación relacionados con el género?			✓
23.	¿Hay una persona responsable de los objetivos de representación de género?			✓

Vínculos con la oportunidad: Proporcionar igualdad de oportunidades para las mujeres comienza con procesos de reclutamiento libres de prejuicios para atraer, contratar y retener a más mujeres en la fuerza laboral. Este es un paso inicial en la construcción de una fuerza laboral inclusiva, estableciendo el entorno de trabajo adecuado para abordar los prejuicios inconscientes o conscientes contra las mujeres durante el reclutamiento y desafiando los estereotipos de género. Aborda la falta de representación de las mujeres en toda la jerarquía empresarial, particularmente en los niveles superiores.

³¹ Oficina de Australia Meridional para la Mujer (2017). *Guidelines for Gender Neutral Recruitment*. Adelaida, Australia: Oficina de la Mujer. Las herramientas útiles incluyen (1) [Gender Decoder](#) (herramienta gratuita en línea para verificar si los anuncios de trabajo incluyen lenguaje que desalienta a las mujeres solicitantes) y (2) [Textio](#) (software en línea para ayudar a mejorar el desarrollo de la descripción del trabajo).



No solo es de vital importancia atraer a las mujeres, sino también crear políticas para su desarrollo, involucramiento, progreso, y retención una vez que forman parte de la empresa.



12. Perspectiva de género en las políticas y estrategias

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: El progreso hacia la igualdad de género y la diversidad requiere integrar una mentalidad de igualdad de género en el diseño y operación de políticas, estrategias y procesos clave en todo el sistema organizacional y el ciclo de vida de los empleados.³² Para tener éxito, la estrategia de diversidad de una empresa debe ser parte de su ADN, claramente identificada como fundamental para su éxito y firmemente integrada en sus estrategias comerciales, de personas y de clientes.³³

La incorporación de una perspectiva de género en las políticas y estrategias es el tema general que guiará a la empresa en la evaluación de los sesgos que obstaculizan el empleo remunerado y el progreso de la mujer. Dado que los sesgos son generalizados, las empresas deben realizar una evaluación integral de género para identificar brechas y oportunidades y mejorar las prácticas de igualdad de género y diversidad.

Utilice las siguientes preguntas como guía para asegurarse de que las políticas y prácticas empresariales reflejen una perspectiva de género en las políticas y estrategias.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Tiene la empresa iniciativa de diversidad, igualdad de género y diversidad, incluidas políticas y objetivos específicos?	✓	✓	✓
2. ¿La empresa incluye tanto a hombres como a mujeres en la planificación, diseño y presupuestación de proyectos y programas implementados a nivel de unidad de negocio?		✓	✓
3. ¿Aplica la empresa una perspectiva de igualdad de género y diversidad a la toma de decisiones a nivel de unidad de negocio?			✓
4. ¿La empresa se compromete y tiene una política establecida sobre el cumplimiento de los estándares internacionales de inclusión de género o las mejores prácticas más allá del cumplimiento de los requisitos mínimos nacionales? <i>Por ejemplo, la baja familiar pagado que va más allá del cumplimiento de los requisitos mínimos nacionales.</i>			
Comunicación			
5. ¿La empresa comunica su compromiso de construir una cultura diversa e inclusiva a todos los empleados y los notifica sobre cualquier cambio?	✓	✓	✓
6. ¿La empresa comparte métricas de género con los empleados?	✓	✓	✓
7. ¿Proporciona la empresa un canal para que los empleados den su opinión sobre temas relacionados con la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo?	✓	✓	✓
Implementación			
8. ¿Tiene la empresa política de respeto o fomenta un ambiente de trabajo donde todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y tengan derecho a trabajar en un ambiente profesional y en un lugar de trabajo que prohíba la discriminación y el acoso?	✓	✓	✓
9. ¿Tiene la empresa una estrategia de igualdad de género para toda la organización que incluya un caso de negocio o una justificación para invertir en igualdad de género y diversidad?		✓	✓

³² Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo (2019), *Gender equity diagnostic tool*. Canberra, Australia: WGEA.

³³ PwC (2016), *The PwC diversity journey: Creating impact, achieving results*. Estados Unidos: PwC.

Oportunidad



	Micro	Pequeña y mediana	Grande
10. ¿Son complementarias la estrategia empresarial para la igualdad entre los géneros y la estrategia empresarial general? ¿Consideró la empresa su estrategia comercial al desarrollar su estrategia de igualdad de género y viceversa?		✓	✓
11. ¿Tiene la empresa una estrategia de igualdad de género para toda la organización que se haya desarrollado en consulta con una representación equitativa de los empleados y las partes interesadas externas?		✓	✓
12. ¿Crea la empresa grupos o redes de apoyo para las empleadas? ³⁴			
13. ¿Estos grupos o redes involucran efectivamente a los hombres en temas de masculinidad e igualdad de género?			
14. ¿La empresa se ocupa de dialogar regularmente con sus colegas para determinar las mejores prácticas de la industria sobre la incorporación de la igualdad de género al desarrollar políticas y procedimientos?			
Medición			
15. ¿La empresa mide sus objetivos de diversidad de género?	✓	✓	✓
Rendición de cuentas y transparencia			
16. ¿Involucra la empresa a las mujeres en la formulación de sus estrategias, políticas y prácticas comerciales?	✓	✓	✓
17. ¿Realiza periódicamente la empresa auditorías y exámenes de políticas con una perspectiva de igualdad de género, incluida la contratación y selección, el desempeño, la gestión, la remuneración, la capacitación y el desarrollo, la identificación de talentos, los modelos de capacidad de liderazgo y la estructura de carrera? ¿Modifica las políticas y los procesos según sea necesario?		✓	✓
18. ¿Tiene la empresa alguna política en torno a la denuncia de irregularidades y las represalias posteriores a los denunciantes que cubran la violencia de género y el acoso y otras formas de mala conducta?		✓	✓
19. ¿Se realiza un seguimiento del desempeño en relación con los objetivos de igualdad de género y se informa a la Junta?			✓
20. ¿Ha publicado la empresa una declaración pública por escrito en la que se describa el compromiso de la empresa con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer? <i>Por ejemplo, a través de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés) o una declaración de apoyo del CEO.</i>			
21. ¿Informa la empresa de su desempeño en relación con los objetivos de igualdad de género establecidos en su informe anual, informe de impacto, estudios de casos u otras publicaciones?		✓	✓

Vínculos con la oportunidad: A nivel mundial, las mujeres están subrepresentadas en las empresas, y la proporción de mujeres disminuye con cada paso en la jerarquía de la organización. Las mujeres encuentran muchas barreras para avanzar a posiciones de liderazgo, y estas barreras incluyen la discriminación basada en el género, así como el sesgo inconsciente de género. Muchas empresas han demostrado su compromiso con la igualdad de género estableciendo políticas favorables a la familia y facilitando el desarrollo de las carreras y redes profesionales de las mujeres. Sin embargo, el sesgo inconsciente de género sigue afectando a las

³⁴ McKinsey & Company (2022), *Women in the workplace*. Estados Unidos: McKinsey & Company.



mujeres en el lugar de trabajo, y se debe hacer más para permitir que las mujeres altamente calificadas asciendan a puestos de liderazgo.³⁵

La evaluación continua de las estrategias y políticas actuales de una empresa para lograr los resultados deseados para las mujeres es importante. Al abordar estas barreras, las mujeres pueden tener igualdad de oportunidades para el empleo remunerado y el ascenso.

³⁵ Organización Internacional del Trabajo (2017), *ACT/EMP Research Note: Breaking barriers – Unconscious gender bias in the workplace*, Ginebra, Suiza: OIT.



13. Desarrollo profesional, redes oficiosas y tutoría

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: En la medida en que las organizaciones están contratando a más mujeres en la fuerza laboral para lograr una fuerza laboral equilibrada en cuanto al género, igualmente importante es garantizar la igualdad de acceso a todos los programas de educación y capacitación respaldados por la empresa, incluidos las capacitaciones en el trabajo, las habilidades técnicas, las habilidades sociales y el estudio individual.

La empresa proporciona a las empleadas participantes capacitación para mejorar las habilidades que necesitan para tener éxito, orientación de desarrollo profesional, tutoría y creación de redes.

Los programas de patrocinio o tutoría son relaciones de aprendizaje estructuradas que brindan a los empleados orientación por parte de otros empleados que cuentan con habilidades y conocimientos específicos. La creación de redes oficiosas proporciona a las empleadas una comunidad valiosa donde conviven las prácticas de forjar contactos comerciales a largo plazo, el escuchar consejos de colegas y expertos y el compartir conocimientos y experiencias, todo con énfasis en hacer conexiones y colaborar, lo que constituyen componentes críticos para su desarrollo como profesionales.

Utilice las siguientes preguntas como guía para garantizar que las políticas y prácticas empresariales reflejen un enfoque de género para el desarrollo profesional, la creación de redes oficiosas y la tutoría. Use su juicio para determinar preguntas adecuadas que reflejen los contextos locales y las aspiraciones globales.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Ofrece la empresa oportunidades de formación para todos sus empleados que fomenten la participación de las mujeres u ofrezcan formación especializada para mujeres?	✓	✓	✓
2. ¿Tiene la empresa una política o compromiso integrado en una política organizativa más amplia que incluya oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres y apoye la cartera de mujeres calificadas para puestos directivos y de alto nivel para mejorar la igualdad de género y la diversidad?		✓	✓
Comunicación			
3. ¿La empresa comunica sus programas de desarrollo profesional y capacitación a todos sus empleados directamente y a través de múltiples canales (por ejemplo, correo electrónico, intranet, Teams o Slack, entre otros)?	✓	✓	✓
4. ¿Permite la empresa que los empleados proporcionen comentarios para mejorar los programas de capacitación?	✓	✓	✓
Implementación			
5. ¿La capacitación es relevante para los cargos actuales y la trayectoria profesional de las mujeres?	✓	✓	✓
6. ¿Ofrece la empresa capacitación para el desarrollo, programas rotativos u oportunidades educativas con apoyo específico para las mujeres?		✓	✓
7. ¿Tiene la empresa medidas para planificar programas de desarrollo profesional eventuales que se adapten tanto a hombres como a mujeres (teniendo en cuenta las responsabilidades de cuidado)?		✓	✓
8. ¿Ofrece la empresa capacitación para el desarrollo, programas rotativos y oportunidades educativas para crear una cartera de mujeres calificadas para puestos directivos y de liderazgo superior?		✓	✓



9. ¿Ofrece la empresa acceso a redes profesionales (internas y externas) con apoyo específico para mujeres?
Puede incluir fomentar la participación en grupos de recursos para empleados, pagar asociaciones de miembros y eventos de creación de redes y ofrecer programas de tutoría.
10. ¿Fomenta la empresa la organización colectiva y las redes de apoyo?
Esto podría incluir redes de pares entre mujeres empleadas.

Medición

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 11. ¿La empresa establece metas y objetivos para la capacitación? | ✓ | ✓ | ✓ |
| 12. ¿Recopila, analiza y supervisa la empresa al menos una vez al año datos desglosados por género sobre el porcentaje de empleados que participan en estos programas? | | ✓ | ✓ |
| 13. ¿Tiene la empresa objetivos y metas mensurables y con plazos concretos para crear una cartera de mujeres calificadas para puestos directivos? | | | ✓ |

Rendición de cuentas y transparencia

- | | | |
|---|---|---|
| 14. ¿La empresa asigna recursos al desarrollo general de los empleados? | ✓ | ✓ |
| 15. ¿Informa la empresa públicamente sobre el número medio de horas de formación, desglosado por género y nivel de empleado? | ✓ | ✓ |
| 16. ¿Informa la empresa al Directorio sobre el número medio de horas de capacitación impartidas al personal, desglosado por sexo y nivel de empleado? | | |

Vínculos con la oportunidad: La igualdad de oportunidades para el avance profesional de las mujeres ayuda a las empresas a crear fuerzas laborales diversas e inclusivas. Mejorar las oportunidades de desarrollo profesional requiere una mayor transparencia, para fomentar un entorno más inclusivo, dando a hombres y mujeres mayores oportunidades para desarrollar su potencial. Los empleados deben comprender claramente las expectativas en ambos lados de la ecuación de empleo. Es decir, necesitan información sobre la progresión profesional, y deben tener conversaciones abiertas sobre su situación actual y lo que se espera de ellos para avanzar en su carrera, a fin de que puedan presentar su propio caso con éxito a la vez que confían en los comentarios que reciben.³⁶

A través de programas de redes oficiosas y tutoría, los empleados se beneficiarán de las oportunidades para el avance y desarrollo profesional.

³⁶ Foro Económico Mundial (2018), *3 cosas que las mujeres necesitan para tener éxito en su carrera, según las mujeres*. Ginebra, Suiza: Foro Económico Mundial.



14. Adquisiciones sensibles al género

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Las adquisiciones pueden ser una poderosa palanca estratégica para acelerar la igualdad de género en el lugar de trabajo a través de las cadenas de suministro. Las organizaciones deben tratar de promover el empoderamiento de las mujeres en sus procesos de adquisición. Esto incluye ajustar las políticas, prácticas e inversiones empresariales para fomentar prácticas comerciales responsables que afecten positivamente a las mujeres a lo largo de las cadenas de suministro al abordar las desigualdades de género, la discriminación y el abuso contra las mujeres en el lugar de trabajo y el mercado.

La contratación con perspectiva de género implica la selección de proveedores de servicios y bienes después de considerar los efectos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se basa en normas, acuerdos y principios internacionales para mejorar las condiciones de trabajo con un enfoque sensible al género, lo que es esencial para defender los derechos básicos de las mujeres en la cadena de suministro. Un código de conducta organizacional sólido para la cadena de suministro de una empresa es la base para implementar los Principios Económicos de la Mujer.³⁷

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que reflejan las adquisiciones sensibles al género.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Utiliza la empresa diferentes canales para incluir más empresas dirigidas por mujeres y que son propiedad de mujeres?	✓	✓	✓
2. ¿Revisa la empresa sus políticas y procesos de adquisiciones para integrar la igualdad de género y la diversidad?		✓	✓
Comunicación			
3. ¿Comunica la empresa sus políticas y prácticas sobre adquisiciones sensibles al género en toda la organización?	✓	✓	✓
4. ¿Tiene la empresa una estrategia de comunicación para sensibilizar a las partes interesadas pertinentes sobre las adquisiciones sensibles al género?		✓	✓
Implementación			
5. ¿La empresa proporciona retroalimentación o capacitación a sus proveedores para mejorar sus productos o servicios?	✓	✓	✓
6. ¿Realiza la empresa auditorías de proveedores y aplica un código de conducta utilizando un lenguaje que exija a los proveedores que promuevan la igualdad y la diversidad de género y apoyen los derechos humanos?			✓
7. ¿Proporciona la empresa capacitación a su personal de adquisiciones para apoyar su política de diversidad e inclusión?		✓	✓
8. ¿La empresa contrata proactivamente mujeres para funciones de adquisiciones y proporciona capacitación para fortalecer el grupo de mujeres talentosas y el liderazgo de las mujeres en esta área?		✓	✓
9. ¿Proporciona la empresa información o capacitación a sus proveedores, en particular a las empresas propiedad de mujeres, para mejorar sus productos o servicios?		✓	✓
10. ¿Tiene la empresa objetivos específicos de diversidad e inclusión?			

³⁷ ONU Mujeres (nd), *Women's Empowerment Principles: Gender Responsive Procurement*. Ciudad de Nueva York, Nueva York: ONU Mujeres.



	Micro	Pequeña y mediana	Grande
<i>Para puestos internos en todos los niveles jerárquicos, así como a lo largo de la cadena de valor: clientes / segmentos de negocio, proveedores, etc.</i>			
11. ¿Alienta y apoya la empresa a sus proveedores para que adopten políticas y prácticas que promuevan el empoderamiento de la mujer?			
Medición			
12. ¿Utiliza la empresa datos desglosados por género para hacer un seguimiento de sus iniciativas en la búsqueda de adquisiciones que tengan en cuenta las cuestiones de género?		✓	✓
Rendición de cuentas y transparencia			
13. ¿Existe una persona responsable de implementar la igualdad de género y la diversidad en las cadenas de suministro de la empresa?	✓	✓	✓
14. ¿Divulga la empresa información sobre cómo promueve la igualdad de género en sus cadenas de suministro?			
15. ¿Realiza el Directorio un seguimiento de los indicadores clave de rendimiento de sus iniciativas relacionadas con las adquisiciones sensibles al género, incluido el número de proveedores de empresas dirigidas por mujeres y propiedad de mujeres y el gasto correspondiente?		✓	✓
16. ¿La empresa paga a sus proveedores en función de los términos acordados?	✓	✓	✓
17. ¿Ha incorporado la empresa indicadores de desempeño sobre igualdad de género en todos los niveles de la organización con respecto a los planes y evaluaciones de desempeño, de altos ejecutivos, personal, así como proveedores, contratistas y vendedores?			

Vínculos con la oportunidad: Las empresas están bien posicionadas para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en sus lugares de trabajo y comunidades, a través de sus políticas y prácticas de compra. El gran tamaño y volumen de las compras corporativas en todo el mundo significa que las empresas tienen el potencial de influir dramáticamente en cómo operan los proveedores y las cadenas de suministro. Cada año, las empresas gastan billones de dólares en la adquisición de bienes y servicios, sin embargo, las compras de empresas propiedad de mujeres representan solo el uno por ciento del gasto total.³⁸

Las mujeres empresarias enfrentan barreras y desafíos para acceder y participar plenamente en las cadenas de valor locales y globales debido a deficiencias en el capital financiero, humano y social, así como para operar en entornos con desigualdades sociales, económicas, culturales y legales.

³⁸ ONU Mujeres (2017), *The Power of Procurement: How to Source from Women-Owned Businesses, Guía corporativa para adquisiciones sensibles al género*. Ciudad de Nueva York, Nueva York: ONU Mujeres.



15. Enfoque de género en las cadenas de valor

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Las mujeres desempeñan múltiples funciones en las cadenas de valor mundiales como productoras, empresarias, ejecutivas, empleadas, distribuidoras y consumidoras. Dado que las mujeres impulsan la mayor parte del gasto de los consumidores, sus necesidades deben tenerse en cuenta en las cadenas de valor de productos y servicios, que incluyen una amplia gama de actividades desde el inicio del producto o servicio hasta el uso final: investigación y desarrollo, producción y fabricación, operaciones y servicios, distribución y apoyo al consumidor final y fin de la vida útil del producto.³⁹ Las mujeres deben liderar este esfuerzo.

Una fuerza laboral diversa y una base de proveedores que representen la base de consumidores de una empresa pueden ayudarla a satisfacer las necesidades de productos y servicios de sus clientes.

Mediante el marketing, la publicidad y las comunicaciones, las empresas desempeñan un papel vital en el desafío de las normas sociales y la discriminación. Las comunicaciones de marketing proporcionan una plataforma única para retratar el empoderamiento de los roles de género, permitiendo que las voces de las niñas y las mujeres sean escuchadas y sus necesidades sean representadas, así como las de los niños y los hombres. También es importante reconocer el sesgo inconsciente en toda comunicación pública o interna.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que reflejan un enfoque de género en las cadenas de valor.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Tiene en cuenta la empresa las necesidades de sus clientes objetivo en el diseño de sus productos y servicios?	✓	✓	✓
2. ¿Utiliza la empresa datos desglosados por género en sus procesos institucionales para orientar el diseño de productos o servicios, las ventas y la comercialización y el apoyo posventa?		✓	✓
3. ¿La empresa incluye mujeres en sus equipos de diseño, ventas y marketing para servir a sus clientas mujeres?		✓	✓
Comunicación			
4. ¿La empresa comunica a sus empleados su enfoque de género para los procesos comerciales que abarcan la orientación al cliente, la investigación y el desarrollo y el marketing?	✓	✓	✓
5. ¿Proporciona la empresa mecanismos de retroalimentación para que sus clientes informen las deficiencias en la entrega de productos o servicios?	✓	✓	✓
Implementación			
6. ¿Toma en cuenta la empresa las necesidades y preferencias de las mujeres en sus sistemas de productos y entrega?	✓	✓	✓
7. ¿Promueve la empresa imágenes positivas de mujeres y niñas en sus campañas de marketing?		✓	✓
8. ¿Revisa la empresa sus materiales de comunicación y comercialización para asegurarse de que no perpetúan los estereotipos de género?		✓	✓
9. ¿Investiga la empresa el comportamiento del consumidor y las preferencias de los clientes utilizando datos y análisis desglosados por género?		✓	✓

³⁹ Grant Thornton (2020), *Rethinking gender representation across value chains*. Nueva Delhi, India: Grant Thornton.

Oportunidad



	Micro	Pequeña y mediana	Grande
10. ¿Tiene la empresa una estrategia de marketing diferente para sus clientas que sea respetuosa y libre de estereotipos dañinos?			
Medición			
11. ¿La empresa realiza un seguimiento de la experiencia de usuario del cliente para determinar la satisfacción y las áreas de mejora por género?	✓	✓	✓
12. ¿Mide la empresa los ingresos generados por las clientas?		✓	✓
Rendición de cuentas y transparencia			
13. ¿Revisa la Junta los comentarios de los clientes para garantizar que se evalúen las necesidades insatisfechas de mujeres y hombres y que se tomen medidas para abordar las brechas?	✓	✓	✓
14. ¿Introduce la empresa productos que abordan las necesidades insatisfechas de las mujeres?	✓	✓	✓
15. ¿La empresa realiza pruebas de productos tanto en hombres como en mujeres para garantizar que sus necesidades específicas se satisfagan con ofertas de productos y servicios?		✓	✓
16. ¿La empresa comunica públicamente su compromiso de tener un enfoque de género en sus procesos de negocio?			

Vínculos con la oportunidad: Comprender los segmentos de clientes por género, así como por ingresos y edad, a menudo revela diferencias en las necesidades o preferencias de los consumidores. Con frecuencia, las mujeres líderes dentro de una empresa están en mejores condiciones para proporcionar información esencial sobre las vidas y necesidades de las consumidoras. Al crear enfoques específicos para servir mejor a las mujeres como clientes y empleados, las empresas pueden diferenciarse y convertirse en el empleador preferido por las mujeres en sus respectivos mercados.



16. Participación de la comunidad a través de iniciativas de RSE

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un concepto de gestión en el que las empresas integran las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales e interacciones con sus partes interesadas. La RSE se entiende generalmente como la forma en que una empresa equilibra los imperativos económicos, ambientales y sociales, al tiempo que aborda las expectativas de los accionistas y las partes interesadas.⁴⁰

La RSE ha sido aclamada como un nuevo medio para abordar la desigualdad de género, en particular facilitando el empoderamiento de las mujeres. Los programas de RSE orientados al empoderamiento de las mujeres pueden abordar la desigualdad de género y ayudar a aumentar el acceso a los recursos y oportunidades para las mujeres. Las cuestiones claves de RSE incluyen la gestión ambiental, la ecoeficiencia, el abastecimiento responsable, la participación de las partes interesadas, las normas laborales y las condiciones de trabajo, las relaciones con los empleados y la comunidad, la equidad social, el equilibrio de género, los derechos humanos, la buena gobernanza y las medidas anticorrupción.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que reflejan un enfoque de género para la participación de la comunidad a través de iniciativas de RSE.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Tiene la empresa alguna iniciativa de RSE que beneficie explícita o intencionalmente las necesidades únicas de mujeres y hombres?		✓	✓
2. ¿La empresa alinea los objetivos de RSE con las metas y valores estratégicos?		✓	✓
3. ¿La empresa participa en campañas o iniciativas de sensibilización sobre la diversidad de género en la comunidad?			
Comunicación			
4. ¿La empresa cocrea su marco de RSE con las partes interesadas de la comunidad para abordar mejor sus necesidades?		✓	✓
5. ¿La empresa comunica sus objetivos de RSE a sus empleados y partes interesadas?		✓	✓
6. ¿La empresa comunica su estrategia de RSE en varios canales de redes sociales para obtener apoyo?		✓	✓
7. ¿Demuestra la empresa una comprensión de las necesidades de las mujeres antes de lanzar iniciativas centradas en las mujeres?			✓
Implementación			
8. ¿La empresa alienta activamente a los empleados a ser voluntarios en sus proyectos?		✓	✓
9. ¿La empresa prioriza la creación de un equipo de género diverso que sea responsable de preparar e implementar su estrategia de RSE?		✓	✓
10. ¿Ha hecho la empresa asignaciones presupuestarias apropiadas para sus proyectos de RSE?		✓	✓
Medición			
11. ¿Mide la empresa el impacto de sus actividades, incluido el número de participantes por género y otros KPI?		✓	✓
12. ¿Emplea la empresa medidas estándar reconocidas de la industria?			

⁴⁰ Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (2023), *Our focus*. Ciudad de Nueva York, Nueva York: ONUDI.

Oportunidad



	Micro	Pequeña y mediana	Grande
<i>Por ejemplo, certificación GRI, SASB, B Corp, etc.</i>			
Rendición de cuentas y transparencia			
13.	¿La empresa recopila comentarios de los participantes y empleados del programa para mejorar los programas futuros?	✓	✓
14.	¿Hay aceptación de las iniciativas de RSE por parte de la alta dirección y los empleados? <i>Por ejemplo, los líderes participan y asisten a eventos y planificación de RSE.</i>	✓	✓
15.	¿Los participantes objetivo evalúan formal o informalmente el trabajo de RSE de la empresa?		✓
16.	¿La empresa garantiza la transparencia en su progreso hacia los objetivos de RSE comunicados?		

Vínculos con la oportunidad: La sociedad refuerza las nociones sobre el papel principal de las mujeres como ama de casa y portadora de hijos. Además, el empleo es una segunda prioridad, y la participación en el lugar de trabajo para complementar sus ingresos familiares crea problemas. Estas percepciones afectan la capacidad de las mujeres para trabajar, manifestándose a través de diferentes aspectos, como la naturaleza de los empleos disponibles y las tasas de compensación relativa. La RSE es un canal para que las organizaciones disipen estos conceptos erróneos a través de diferentes programas.

Una nueva dimensión de la RSE orientada al empoderamiento de las mujeres puede aumentar el acceso a los recursos y oportunidades para las mujeres al proporcionar educación, capacitación y capital. Estas actividades contribuyen a varios Objetivos de Desarrollo Sostenible, como poner fin a la pobreza, lograr el hambre cero, proporcionar educación de calidad y promover la igualdad de género y el crecimiento económico.



17. Pólizas de seguro de salud inclusivas

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: El fortalecimiento del acceso a la atención médica es un elemento esencial para el empoderamiento económico de las mujeres. En países sin atención médica o con atención médica inadecuada patrocinada por el estado, el seguro de salud patrocinado por el empleador brinda seguridad a los empleados cuando enfrentan emergencias y enfermedades inesperadas de atención médica que pueden ejercer una presión financiera extrema.

Cubrir los costos de una emergencia de salud inesperada es la causa más común para que las mujeres gasten sus ahorros de toda su vida, o liquiden o descapitalicen sus negocios. Estas circunstancias perpetúan las espirales de deuda y la pobreza. Una perspectiva de género es necesaria para proporcionar a las mujeres servicios de salud que satisfagan sus necesidades de salud básicas y distintas, que actualmente faltan en la mayoría de los programas patrocinados por el empleador.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas comerciales que reflejan pólizas de seguro de salud inclusivas. Use su juicio para determinar preguntas adecuadas que reflejen los contextos locales y las aspiraciones globales.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Proporciona la empresa un seguro de salud que incluye beneficios por enfermedad crítica y discapacidad para todos los empleados?	✓	✓	✓
2. Esto incluye a los empleados a tiempo parcial y no asalariados.			✓
3. ¿La empresa proporciona beneficios de seguro de salud por encima de lo requerido por las regulaciones por igual para todos los empleados?			
Comunicación			
4. ¿La empresa comunica sus pólizas de seguro a los empleados y notifica a los empleados de cualquier cambio?	✓	✓	✓
5. ¿Proporciona la empresa información a los empleados sobre programas de protección de la salud, promoción de la salud y prevención de enfermedades?		✓	✓
Implementación			
6. ¿Sigue la empresa las normas de salud y seguridad y los requisitos relacionados?	✓	✓	✓
7. ¿Proporciona la empresa información relacionada con la salud de acuerdo con los contextos locales o nacionales, especialmente cuando hay brotes de salud pública que pueden afectar desproporcionadamente a las mujeres?	✓	✓	✓
8. ¿La empresa proporciona cobertura de salud al cónyuge o pareja doméstica del empleado y a los miembros de la familia a través de un seguro médico grupal? Los empleados pueden compartir el pago de la cobertura.		✓	✓
9. ¿Consulta la empresa con mujeres y hombres en su grupo de empleados para determinar si los servicios y beneficios de salud satisfacen sus necesidades?		✓	✓
10. ¿Proporciona la empresa servicios de salud in situ o establece vínculos con clínicas de salud locales y proveedores de servicios para fines de remisión que cubren las necesidades específicas de salud de las mujeres (incluida la salud reproductiva, materna y neonatal)?			✓
11. ¿Ofrece la empresa opciones para paquetes de seguros privados que cubran las necesidades específicas de salud de las mujeres (por ejemplo, ginecología, salud materna, salud reproductiva)?			

Inclusão



Medición				
12.	¿La empresa realiza encuestas de satisfacción de los empleados que incluyen beneficios de atención médica?	✓	✓	✓
13.	¿Revisa la empresa sus pólizas y prácticas de seguros, y las compara con las normas de sus pares y de la industria?		✓	✓
14.	¿La empresa hace un seguimiento de los tipos de servicios de salud prestados en el lugar de trabajo y recopila información sobre quién utiliza los servicios, desglosado por género? <i>Si no hay servicios de salud en el lugar de trabajo, indique 'NA' para "No aplica".</i>			✓
15.	¿La empresa solicita comentarios de expertos externos, como ONG u otras organizaciones independientes especializadas en las necesidades de salud de las mujeres, con el fin de identificar brechas y áreas de mejora?			✓
Rendición de cuentas y transparencia				
16.	¿Aborda activamente la empresa las deficiencias de sus pólizas de seguro de salud para empleados?	✓	✓	✓
17.	¿La empresa informa a la Junta su progreso y el objetivo de mejora (si corresponde)?		✓	✓

Vínculos con la inclusión: El empoderamiento económico de las mujeres requiere mejorar los programas de salud destinados a ellas. Esto aumenta su productividad económica al reducir los días perdidos por enfermedad o discapacidad y disminuir las responsabilidades de cuidado de los miembros de la familia, un papel que desempeñan principalmente las mujeres. Las mujeres priorizan la seguridad y la protección de sus familias, dependientes y de ellas mismas. Los programas de seguro patrocinados por la empresa ayudan a las mujeres empresarias y empleadas a cubrir ciertos riesgos y preservar el bienestar financiero y físico de la familia.

Las mujeres, en particular las madres trabajadoras, tratan de incluir a sus padres, cónyuges e hijos en sus pólizas de seguro. Cuando las mujeres siguen siendo económicamente activas, gastan una parte sustancial de sus ingresos en protección adicional, así como en las necesidades de educación, nutrición y salud de los niños.



18. Prevención y reacciones centradas en supervivientes a la violencia de género y el acoso

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: El acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo afectan significativamente la salud física y mental de las mujeres. Socava su bienestar y confianza, y da como resultado un ambiente de trabajo basado en el miedo.⁴¹ Afecta la capacidad de las mujeres para rendir al máximo y su voluntad de participar en la fuerza laboral.

La violencia basada en el género (VBG) en el lugar de trabajo incluye la intimidación; el abuso físico y verbal por parte de compañeros de trabajo, supervisores o gerentes; el acoso sexual y los avances sexuales no deseados; el abuso y la violencia sexual, incluidas las relaciones sexuales "coercitivas" o transaccionales; la violación y la agresión sexual; el abuso y el acoso en torno al embarazo; el abuso psicológico y la intimidación; las amenazas y los actos de violencia física y sexual; las condiciones de trabajo abusivas, como condiciones de salud y seguridad deficientes (incluida la seguridad de los edificios y equipos); las instalaciones sanitarias inadecuadas o las normas de uso inadecuadas; las largas horas de trabajo, excesivas e involuntarias; y las demandas impredecibles o tardías para trabajar horas extra.⁴²

La forma más común de violencia de género en el lugar de trabajo es el acoso sexual. El acoso sexual es una conducta no deseada y ofensiva de naturaleza sexual que puede hacer que los trabajadores se sientan humillados, intimidados o incómodos. Es una violación de los derechos de los trabajadores. El acoso sexual crea un clima de miedo que afecta la salud física y mental de los trabajadores. Esto afecta aún más la productividad de la organización, ya que los trabajadores pueden tomar bajas por enfermedad o eventualmente dejar sus trabajos.⁴³

La violencia de pareja también es un problema en el lugar de trabajo porque puede causar ausentismo para los sobrevivientes de violencia. La violencia de pareja íntima es la violencia doméstica por parte de una pareja actual o anterior en una relación íntima. Puede tomar varias formas, incluyendo abuso físico, verbal, emocional, económico y sexual. Puede afectar a cualquiera, a través de grupos raciales y étnicos, estatus de clase y grupos sociales.⁴⁴

Las empresas desempeñan un papel importante en la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género y la violencia de pareja. Están surgiendo marcos legales que requieren más acción y rendición de cuentas por parte de las empresas, incluida la adopción de medidas para prevenir la violencia, proteger a las sobrevivientes a través de recursos y apoyo, y desarrollar procedimientos de denuncia y quejas.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que reflejan la prevención y la respuesta centradas en los supervivientes a la violencia de género y el acoso.

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo (nd), *Gender-based violence in global supply chains: resource kit*. Ginebra, Suiza: OIT.

⁴² *Ibidem*.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ B Livingston et al. (2021), *'Intimate Partner Violence Is a Workplace Issue'*, Harvard Business Review.

Inclusão



	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Tiene la empresa una política o un compromiso que establezca tolerancia cero para todas las formas de violencia de género, respecto a todo tipo de empleados y trabajadores subcontratados, incluida la violencia de género en línea o facilitada por la tecnología que abarca el acecho, el acoso, la intimidación y la pornografía no solicitada?	✓	✓	✓
2. ¿Tiene la empresa el compromiso de tomar medidas integrales para prevenir y responder a la violencia de género?	✓	✓	
Comunicación			
3. ¿La empresa comunica la política a todos los empleados regularmente?	✓	✓	✓
4. ¿La empresa comunica y sensibiliza efectivamente sobre sus mecanismos confidenciales de denuncia, incluida la protección de denunciantes, entre sus empleados, proveedores, clientes, miembros de la comunidad y el público en general? ¿Es el mecanismo de denuncia transparente, seguro y accesible para todos?		✓	✓
Implementación			
5. ¿Proporciona la empresa capacitación anual sobre tolerancia cero de todas las formas de violencia a todos los empleados, incluido el acoso sexual, y la participación en actos de explotación sexual de mujeres y niñas durante viajes de negocios? ⁴⁵	✓	✓	✓
6. ¿Tiene la empresa mecanismos confidenciales de presentación de informes, resolución y no represalias de quejas que estén abiertos a los empleados, los miembros de la comunidad y la cadena de suministro?	✓	✓	✓
7. ¿Tiene la empresa una política o práctica que apoye a las sobrevivientes de violencia doméstica y abuso que ocurre entre parejas íntimas de cualquier edad, del mismo sexo o del sexo opuesto, que pueden o no estar casadas o vivir juntas? <i>Por ejemplo, beneficios, servicios de apoyo o licencia personal por enfermedad o por compasión.</i>	✓	✓	✓
8. ¿Tienen las empresas que se ocupan de los niños una política de protección de la infancia? <i>Si no aplica, responda 'NA'.</i>	✓	✓	✓
9. ¿Proporciona la empresa información vital sobre la violencia contra las mujeres, incluidas líneas de ayuda, centros de crisis, bufetes de abogados y contactos para refugios para mujeres y organizaciones especializadas que ofrecen apoyo?		✓	✓
10. ¿Requiere la empresa capacitación sensible al género para el personal (incluido el personal contratado) sobre los procedimientos para responder a las denuncias de violencia de género o acoso?		✓	✓
11. ¿Tiene la empresa personal equipado con habilidades para gestionar y coordinar una respuesta a la violencia de género con diferentes actores de la violencia de género: salud / médicos, seguridad / protección, psicosocial y legal / justicia?		✓	✓
12. ¿Se asegura la empresa de que sus empleados entiendan que no permite viajes de negocios y entretenimiento para clientes relacionados con la explotación sexual de mujeres y niñas, incluidas visitas a clubes de striptease, distritos de luz roja y arreglos para el sexo transaccional?	✓	✓	✓
13. ¿Convoca la empresa a un grupo de investigación con equilibrio de género para evaluar los incidentes denunciados?		✓	✓
14. ¿Tiene la empresa estrategias de prevención que reduzcan o eliminen las causas, los factores contribuyentes y la incidencia de la violencia de género?		✓	✓

⁴⁵ ECPAT International (2023), *Working together to end the sexual exploitation of children.*

Inclusão



	Micro	Pequeña y mediana	Grande
<i>Por ejemplo, proporcionar capacitación, mecanismos de presentación de informes e identificar riesgos.</i>			
15. ¿Ha ajustado la empresa las políticas para las prácticas de trabajo remoto que proporcionan acceso a espacios de trabajo seguros donde la violencia de género no esté presente? <i>Si no aplica, responda 'NA'.</i>			✓
16. ¿Tiene la empresa una política para socios comerciales (por ejemplo, política de regalos e invitaciones) que haga explícito que las invitaciones y regalos relacionados con la industria del sexo no están permitidos?			✓
17. ¿Ha eliminado la empresa el uso de acuerdos de confidencialidad para resolver reclamaciones de acoso o discriminación, así como los requisitos de arbitraje forzado de los contratos y acuerdos de los empleados?			✓
18. ¿Desarrolla la empresa actividades de formación y sensibilización en torno a la igualdad de género y la violencia de género?			
19. ¿Se alinean las políticas y prácticas de la empresa con el Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo?			
20. ¿Desarrolla la empresa formas de abordar la violencia de género en la comunidad circundante?			
21. ¿Incluye la empresa cláusulas específicas relacionadas con la violencia de género y la conducta sexual inapropiada en el código de conducta del proveedor, incluida la trata de personas y la esclavitud?			
Medición			
22. ¿Supervisa y evalúa la empresa todas las denuncias y su dimensión específica de género?	✓	✓	✓
23. ¿Supervisa y audita la empresa los gastos de viajes de negocios y entretenimiento del cliente para detectar y garantizar que no haya comportamientos inapropiados?	✓	✓	✓
24. ¿Mide la empresa la eficacia de los esfuerzos de comunicación y capacitación? <i>Por ejemplo, a través de encuestas y diagnósticos para evaluar el conocimiento de los empleados sobre la política, sus actitudes hacia la conducta sexual inapropiada y la medida en que observan que este compromiso es cumplido por los representantes de la empresa e integrado en la cultura empresarial.</i>		✓	✓
Rendición de cuentas y transparencia			
25. ¿Sanciona la empresa a un empleado que viola la Política de Acoso Sexual, incluidos los aspectos relacionados con los viajes de negocios y todos los demás aspectos mencionados anteriormente?	✓	✓	✓
26. ¿La empresa informa al Consejo sobre el enfoque, el progreso y las mejoras previstas (si las hay) para garantizar un entorno libre de violencia y acoso?		✓	✓
27. ¿Realiza la empresa una auditoría de género de todas las políticas, acciones y medidas relacionadas con la violencia de género?			
28. ¿Ha eliminado la empresa los requisitos de arbitraje forzado de los contratos y acuerdos de los empleados?			✓

Vínculos con la inclusión: La violencia basada en el género y la violencia de pareja interfieren con la participación plena e igualitaria de las mujeres en la fuerza laboral. Perjudican el bienestar de la salud física y mental de los empleados, lo que provoca estrés, ansiedad, pérdida de autoestima y motivación, e incluso la pérdida del trabajo. De esta manera, perpetúa la brecha salarial de género y afecta las oportunidades de avance y progresión profesional de las mujeres. El costo económico en las empresas incluye efectos negativos en la productividad empresarial, la moral de los empleados y la reputación general.



19. Políticas de apoyo a la participación de las mujeres en la fuerza laboral

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Tanto la entrada como la continuación de las mujeres en un empleo se benefician de políticas de apoyo a la participación en la fuerza laboral que priorizan su seguridad y bienestar y las ayudan a equilibrar las responsabilidades de cuidado. Fomentar un entorno de trabajo saludable y seguro tanto para mujeres como para hombres implica gestionar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, creando un entorno de trabajo que promueva la productividad y la moral de los empleados.

Los factores que afectan la seguridad en el lugar de trabajo incluyen condiciones de trabajo riesgosas, peligros ambientales, abuso de sustancias y violencia en el lugar de trabajo. La seguridad de los trabajadores (también conocida como salud y seguridad ocupacional) se refiere a proporcionar un entorno de trabajo, equipos, políticas y procedimientos seguros para garantizar la salud e integridad de los trabajadores.

Las mujeres enfrentan numerosas limitaciones para ingresar y permanecer en la fuerza laboral. El tiempo de las mujeres se divide entre el trabajo remunerado, el ocio y la producción doméstica (trabajo no remunerado), incluidas las tareas domésticas, el cuidado de los niños y el cuidado de los ancianos. Estas responsabilidades representan una parte significativa del tiempo de las mujeres e impiden que muchas mujeres participen en la fuerza laboral en igualdad de condiciones que los hombres, o limitan las oportunidades de empleo a medida que buscan trabajos con menos horas.

Las empresas tienen una amplia gama de enfoques para aliviar las limitaciones creadas por el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, que están fuertemente influenciadas por las normas de género. Estas normas restrictivas dan forma a las relaciones de poder y restringen la movilidad y las redes de las mujeres, lo que a su vez da forma a los roles de género con respecto al uso del tiempo y las responsabilidades domésticas.

Al apreciar los desafíos que enfrentan las mujeres, las empresas pueden diseñar procesos y estructuras más propicios para atraer y retenerlas en la fuerza laboral. Las medidas adoptadas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral incluyen la prestación de servicios de guardería asequibles, accesibles y de alta calidad, servicios de planificación de familia, así como esfuerzos para atraer a las mujeres de nuevo a la fuerza laboral.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que apoyan la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Demuestra la empresa el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado desiguales al ser flexible en cuanto al momento del trabajo para apoyar a las mujeres con responsabilidades de cuidado?	✓	✓	✓
2. ¿Tiene la empresa políticas de seguridad en el lugar de trabajo?	✓	✓	✓
3. ¿Tiene la empresa políticas o prácticas favorables a la familia en el lugar de trabajo que brinden el mismo apoyo a los empleados, como licencia parental remunerada, licencia por enfermedad remunerada, arreglos de trabajo flexibles y acceso a guarderías asequibles y de calidad? <i>Esto también significa que la empresa no puede penalizar a los empleados por usar estas políticas o sistemas.</i>		✓	✓

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
4. ¿La empresa proporciona estos beneficios (descritos en #3) a todos los empleados?			✓
Comunicación			
5. ¿La empresa comunica regularmente sus políticas de apoyo en el lugar de trabajo a los empleados?	✓	✓	✓
Implementación			
6. ¿Consulta la empresa con mujeres y hombres para determinar si los servicios y protecciones de salud y seguridad e higiene ocupacionales satisfacen las necesidades de los empleados?	✓	✓	✓
7. ¿Existe una persona responsable de garantizar que la empresa se adhiera a las normas adecuadas de supervisión y seguridad física tanto para mujeres como para hombres en el lugar de trabajo, incluidas instalaciones sanitarias seguras para mujeres que se adapten a las necesidades de higiene, como agua limpia y jabón, y métodos de desecho de productos de higiene femenina?	✓	✓	✓
8. ¿Tiene la empresa una política de lugar de trabajo libre de humo?	✓	✓	✓
9. ¿Tienen las empresas que trabajan con niños una política de protección de la infancia? Si no aplica, responda 'NA'.	✓	✓	✓
10. ¿Proporciona la empresa licencia de paternidad remunerada y fomenta su uso entre los empleados?	✓	✓	✓
11. ¿Ofrece la empresa protección de la maternidad para garantizar que no haya riesgos en el lugar de trabajo, incluidos riesgos químicos, biológicos y físicos (es decir, usos de pesticidas, metales, tintes y disolventes, ruido y vibración, radiación o enfermedades infecciosas) para las mujeres embarazadas y lactantes?		✓	✓
12. ¿Tiene la empresa una política para evaluar continuamente los riesgos relacionados con su impacto adverso en la salud y el bienestar de los empleados, incluida su salud y derechos sexuales y reproductivos, e introducir planes de mitigación?		✓	✓
13. ¿Ofrece la empresa modalidades de trabajo flexibles (por ejemplo, trabajo a distancia, cambios en los turnos de trabajo, posibilidad de salir temprano para situaciones ocasionales y utilización de teleconferencias para reuniones)?	✓	✓	✓
14. ¿La empresa apoya a las madres embarazadas, primerizas y lactantes, incluyendo políticas de retención después del parto?		✓	✓
15. ¿Proporciona la empresa protección de la maternidad que preserva la salud de la madre y del recién nacido y proporciona una medida de seguridad laboral y de ingresos? <i>Esto incluye la protección contra el despido y la discriminación, el derecho a reanudar el trabajo después de la licencia familiar y el mantenimiento de los salarios e ingresos durante la maternidad.</i>		✓	✓
16. ¿La empresa capacita a los gerentes para inculcar normas de trabajo que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida?	✓	✓	✓
17. ¿La empresa proporciona instalaciones privadas e higiénicas para amamantar o extraer leche?		✓	✓
18. ¿Capacita la empresa al personal en ergonomía, exposición a materiales peligrosos y otros riesgos ocupacionales, teniendo en cuenta los impactos biológicos diferenciales de la salud y la seguridad en mujeres y hombres?		✓	✓
19. ¿La empresa proporciona acceso al transporte hacia y desde el trabajo y durante los viajes de negocios (incluso en entornos donde el transporte público no es seguro o no está disponible)?		✓	✓
20. ¿Impone la empresa prácticas de seguridad apropiadas para las empleadas en viajes de negocios, como modos de viaje y opciones de alojamiento?	✓	✓	✓
21. ¿Existe capacitación de los empleados sobre normas y procedimientos de salud y seguridad ocupacional para todos los trabajadores, según corresponda?		✓	✓
22. ¿Proporciona la empresa equipo de protección personal tanto para mujeres como para hombres, especialmente teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres		✓	✓

Inclusão



	Micro	Pequeña y mediana	Grande
embarazadas y lactantes? <i>No aplica si el personal no utiliza equipo de protección personal.</i>			
23.	¿Apoya la empresa las responsabilidades de cuidado infantil a través de subsidios u otras formas?		
24.	¿Apoya la empresa a los padres que trabajan a través de medidas como una red de familias de empleados, asesoramiento, referencias y subsidios para el cuidado de los niños?		
Medición			
25.	✓	✓	✓
26.		✓	✓
27.		✓	✓
28.	¿Evalúa la empresa las necesidades más apremiantes de los padres que trabajan, en particular los grupos vulnerables? <i>Los grupos vulnerables pueden incluir trabajadores temporales, informales, migrantes, embarazadas o lactantes, trabajadores con discapacidades y aquellos que carecen de acceso a beneficios como licencia por enfermedad remunerada.</i>		
Rendición de cuentas y transparencia			
29.	✓	✓	✓
30.		✓	✓
31.		✓	✓
32.		✓	✓

Nota: La licencia familiar es una ausencia justificada del trabajo para tratar asuntos familiares, especialmente el nacimiento o la adopción de un niño o para cuidar a un padre o cónyuge enfermo.

Vínculos con la inclusión: La seguridad en el lugar de trabajo y las políticas favorables a la familia permiten que las mujeres permanezcan en la fuerza laboral y sean económicamente activas, un elemento integral del empoderamiento económico y la diversidad organizacional de las mujeres. Estas políticas atraen a las mujeres a trabajar para las empresas, ya que pueden equilibrar las responsabilidades de cuidado y aumentan su probabilidad de regresar al trabajo después de la licencia familiar. Pueden elegir entre diferentes oportunidades de empleo y garantizar un empleo remunerado sin sacrificar el salario y otros beneficios.



20. Tasa de rotación de las mujeres

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: El índice de rotación de las mujeres mide la eficacia de las políticas, programas y prácticas de recursos humanos para retener a las mujeres en la fuerza laboral. También es un indicador principal de por qué las mujeres abandonan la empresa o la fuerza laboral.

Las empresas están reevaluando lo que realmente importa a sus empleados y cómo pueden retener el talento y seguir siendo competitivos. Retener a los empleados productivos es un desafío clave de recursos humanos para las empresas, dados los desafíos de encontrar y atraer personas calificadas. La alta rotación de empleados afecta los resultados de la empresa y la moral de los empleados, y refleja la cultura organizacional.

La proporción de mujeres que ingresan al lugar de trabajo en comparación con las mujeres que abandonan el lugar de trabajo es significativa. Es imperativo que los líderes empresariales adopten un enfoque holístico para aumentar y retener el talento de las mujeres en toda la jerarquía organizacional. Los líderes empresariales deben incorporar la diversidad de género en sus objetivos, estrategias y cultura, permitiendo a los empleados alcanzar su máximo potencial profesional para prosperar en el entorno competitivo actual.

Tasa de rotación de las mujeres

*(Cantidad de mujeres en los últimos 12 meses (separadas))/
(Promedio de mujeres empleadas en los últimos 12 meses)*



*(Cantidad de hombres en los últimos 12 meses (separados))/
(Promedio de hombres empleados en los últimos 12 meses)*

		Puntuación
Tenemos que hablar	>150%	1
Aún queda trabajo por hacer	131% a 150%	2
¡Llegando!	116% a 130%	3
Avanzando hacia el modelo por seguir	106% a 115%	4
Modelo por seguir	<105%	5

Vínculos con la inclusión: Las empresas deben proporcionar una cultura de trabajo inclusiva que aborde las necesidades y responsabilidades de las mujeres, así como los prejuicios y estereotipos de género a través de estrategias, políticas y prácticas. Los líderes empresariales pueden ejecutar estrategias de empoderamiento e igualdad de género flexibilizando la cultura organizacional, las políticas y las mejores prácticas. La promoción de una iniciativa de equilibrio entre el trabajo y la vida privada a través de políticas de apoyo a la participación de la fuerza laboral empoderará y motivará a las mujeres a permanecer en la fuerza laboral.



21. Mujeres empleadas a tiempo parcial y temporales

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial y temporal porque les da flexibilidad para cuidar a los niños o a los ancianos. Otra razón es su incapacidad para encontrar trabajo a tiempo completo. Sin embargo, en la mayoría de las situaciones, estos trabajos a tiempo parcial y temporales tienen protecciones de seguridad social inadecuadas, o incluso excluyen a las mujeres de la cobertura de seguridad social si trabajan menos de un número específico de horas.

Como resultado, las mujeres son más vulnerables que los hombres frente al desempleo, los problemas de salud y los planes de jubilación financiados. Por ejemplo, la pandemia de COVID afectó particularmente a las mujeres que tenían un empleo desproporcionado en los sectores de servicios más afectados por los cierres.⁴⁶ Se concentraron en funciones ocasionales y a tiempo parcial y soportaron una parte ya desproporcionada de las responsabilidades de cuidado no remuneradas. Esto obligó a muchas mujeres a reducir sus horas de trabajo o renunciar por completo al trabajo remunerado.

Porcentaje de mujeres en empleos a tiempo parcial y temporales

1. Cantidad total de empleadas directas a tiempo parcial (fin de período)



Cantidad total de empleados directos a tiempo parcial (fin de período)

2. Cantidad total de empleadas estacionales, temporales o contratadas por terceros (fin de período)



Cantidad total de empleados estacionales, temporales o contratados por terceros (fin de período)

		Puntuación
Tenemos que hablar	0% a 10%, 91% a 100%	1
Aún queda trabajo por hacer	11% a 20%, 81% a 90%	2
¡Llegando!	21% a 30%, 71% a 80%	3
Avanzando hacia el modelo por seguir	31% a 40%, 61% a 70%	4
Modelo por seguir	41% a 60%	5

⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo (2021), *Fewer women than men will regain employment during the COVID-10 recovery says ILO*. Ginebra, Suiza: OIT.

Inclusão



Nota: Un trabajador a tiempo parcial es una persona empleada cuyas horas normales de trabajo son menores que las de los trabajadores a tiempo completo. Tales acuerdos de trabajo pueden implicar horas muy cortas o ninguna jornada fija previsible, y el empleador no tiene la obligación de proporcionar un número determinado de horas de trabajo.⁴⁷

El empleo estacional o temporal es cuando los trabajadores son contratados solo por un período específico. Incluye contratos de plazo fijo, basados en proyectos o tareas, así como el trabajo estacional u ocasional, incluido el trabajo jornalero. Los contratos de duración determinada, basados en proyectos o tareas son acuerdos contractuales de empleo entre un empleador y un empleado caracterizados por una duración limitada o un evento preespecificado para rescindir el contrato. El trabajo ocasional es la contratación de trabajadores a muy corto plazo o de forma ocasional e intermitente, a menudo durante un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario establecido por los términos del acuerdo de trabajo diario o periódico.⁴⁸

Vínculos con la inclusión: El trabajo a tiempo parcial y temporal puede facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada si se dan las condiciones de trabajo y las opciones de tiempo adecuadas (incluido el permiso parental, el horario flexible, las horas tiempo completo más cortas) y la infraestructura (incluidos los servicios de cuidado de niños y ancianos), de modo similar con el trabajador asalariado estándar a tiempo completo, y para que tanto hombres como mujeres tengan más opciones de empleo. Esto es importante para evitar la discriminación basada en la situación profesional y para garantizar que no sea un medio para reducir los costos laborales ofreciendo peores condiciones.

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo (1994), *Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)*. Ginebra, Suiza: OIT.

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo (2023), *What is temporary employment?* Ginebra, Suiza: OIT.



22. Coeficiente de compensación de mujeres que trabajan a tiempo parcial y temporal

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Las mujeres que trabajan a tiempo parcial o temporales reciben salarios por hora o salarios mínimos que pueden establecerse por hora, semana o mes. Existen desigualdades en los salarios de trabajo temporal, lo que impide a las mujeres obtener empleos estándar dada la cantidad de horas y la disponibilidad requeridas por el empleo estándar. Los empleadores tienden a tener prejuicios con las trabajadoras debido a otras demandas fuera del trabajo, como las responsabilidades de cuidado.

Hay una penalización salarial asociada con trabajar menos horas para el empleo temporal o a tiempo parcial. La brecha salarial de género es un problema para las mujeres en todos los niveles salariales. Las políticas de salario mínimo y los convenios colectivos tienen por objeto proteger a los trabajadores de bajos ingresos sobre la base de factores específicos de cada país, como el costo de vida, las políticas de bienestar, las condiciones del mercado laboral, la tasa de inflación y otros factores y tendencias económicas.

El empleo a tiempo parcial y temporal puede ser ventajoso cuando permite un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (voluntario), pero a menudo da lugar a salarios más bajos, falta de sistemas de protección social, menores oportunidades de formación y peores perspectivas de carrera para las mujeres (trabajo a tiempo parcial involuntario). La cantidad y la calidad de los puestos de trabajo disponibles dependen en gran medida de la forma en que los empleadores utilicen a los trabajadores a tiempo parcial en sus políticas de personal y tiempo de trabajo, en el contexto de los marcos de políticas nacionales.

El empleo a tiempo parcial que está marginado como forma secundaria de empleo incurre sanciones, como tasas de pago por hora más bajas y una protección social y oportunidades de progresión profesional inferiores.⁴⁹

⁴⁹ C Fagan et al. (2014), *En busca de empleo a tiempo parcial de buena calidad*. Ginebra, Suiza: OIT.



Relación entre la compensación de mujeres y hombres en el trabajo a tiempo parcial y temporal

1. Empleados a tiempo parcial
(Compensación total promedio de los últimos 12 meses para trabajadores a tiempo parcial (mujeres))



(Compensación total promedio de los últimos 12 meses para trabajadores a tiempo parcial (hombres))

2. Empleados temporales

(Compensación total promedio de los últimos 12 meses para empleados estacionales o contratados temporalmente por terceros (mujeres))



(Compensación total promedio de los últimos 12 meses para empleados estacionales o contratados temporalmente por terceros (hombres))

		Puntuación
Tenemos que hablar	0% a 60%	1
Aún queda trabajo por hacer	61% a 75%	2
¡Llegando!	76% a 85%	3
Avanzando hacia el modelo por seguir	86% a 95%	4
Modelo por seguir	> 95%	5

Nota: La compensación media de los últimos 12 meses de los trabajadores a tiempo parcial y temporales es la compensación media total de todos los empleados a tiempo parcial y temporales dividida por el número de empleados. La compensación promedio es el total de la compensación diaria o mensual de cada empleado durante los últimos 12 meses, dividido por el número de días o meses que el empleado trabajó en los últimos 12 meses.

Vínculos con la inclusión: Las mujeres deben tener las mismas oportunidades que los hombres, mismo que elijan tener un empleo temporal o a tiempo parcial (voluntario). La aplicación de las regulaciones del salario mínimo mitiga el desequilibrio de poder entre las empresas y los empleados y protege a los empleados que aceptan salarios más bajos para obtener empleo. Las empresas pueden mejorar la calidad de esos empleos abordando las deficiencias en las condiciones de trabajo y facilitar las transiciones hacia empleos de mejor calidad, incluidos los empleos estándar.



23. Trato justo de los trabajadores a tiempo parcial o temporales

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: Junto con los jóvenes y los migrantes, las mujeres a menudo están sobrerrepresentadas en los acuerdos de trabajo temporales y a tiempo parcial debido a las responsabilidades de cuidado de niños, padres ancianos u otros parientes adultos. En parte, esto se asocia con desigualdades de género en los roles familiares, que asignan las responsabilidades principales para el trabajo doméstico y la crianza de los hijos a las mujeres, reduciendo su disponibilidad para el empleo a tiempo completo o limitando sus opciones al trabajo a tiempo parcial o temporal. Las mujeres también están empleadas a tiempo parcial por otras razones: involuntariamente porque no pudieron encontrar un empleo a tiempo completo, son estudiantes o tienen problemas de salud. Pero, en casi todos los países, son más propensas que los hombres a aceptar un empleo a tiempo parcial debido a las responsabilidades de cuidado familiar.⁵⁰

Sweef Capital reconoce que el mercado laboral informal afecta de manera dispar a las mujeres. Sin embargo, la falta de datos y la renuencia de las empresas que realizan prácticas laborales ilegales para proporcionar estos datos significa que la herramienta Gender ROI™ no incluye el mercado laboral informal.

Las empresas deben proporcionar empleos temporales y a tiempo parcial de buena calidad que sean ocupados voluntariamente tanto por mujeres como por hombres, garantizando la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial y temporales con los trabajadores a tiempo completo. Las políticas de personal y tiempo de trabajo deben estar dentro de marcos nacionales que tengan como objetivo proporcionar empleos disponibles a tiempo parcial de calidad y apoyar la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral. Las mujeres pueden desarrollar todo su potencial como trabajadoras a tiempo parcial o temporales bajo la perspectiva de la igualdad de género.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que reflejan el trato justo de los trabajadores a tiempo parcial y temporales.

	Micro	Pequeña y mediano	Grande
Compromiso			
1. ¿Aplica la empresa políticas de igualdad de género a los empleados temporales u ocasionales? <i>Esto incluye a los trabajadores familiares, como las mujeres en pequeñas empresas de familia, quienes tienen menos probabilidades de ser compensadas por su trabajo.</i>	✓	✓	✓
2. ¿Utiliza la empresa agencias de trabajadores temporales que tratan justamente a sus empleados?		✓	✓
Comunicación			
3. ¿Comunica la empresa a los empleados su política de trato justo de los trabajadores a tiempo parcial y temporal? <i>Esto significa que los trabajadores a tiempo parcial y temporales reciben las mismas protecciones básicas que los empleados asalariados a tiempo completo.</i>	✓	✓	✓
4. ¿Comunica la empresa al público y a las partes interesadas (a través de anuncios de empleo y otros) un trato justo de los empleados a tiempo parcial y temporal?			✓
Implementación			
5. ¿Cumple la empresa con la legislación sobre el salario mínimo y otras reglamentaciones laborales por igual entre mujeres y hombres?	✓	✓	✓

⁵⁰ C Fagan et al. (2014), *In search of good quality part-time employment*. Ginebra, Suiza: OIT.

Inclusão



	Micro	Pequeña y mediano	Grande
6. ¿Reciben tanto las mujeres como los hombres el mismo salario por hora?	✓	✓	✓
7. ¿Capacita la empresa a sus trabajadores a tiempo parcial o temporal, por igual entre mujeres y hombres?	✓	✓	✓
8. ¿Proporciona la empresa protección de la seguridad y la salud en el trabajo a sus trabajadores a tiempo parcial y temporal, por igual entre mujeres y hombres?	✓	✓	✓
9. ¿Pregunta la empresa a sus trabajadores a tiempo parcial o temporal si buscan empleo a tiempo completo?	✓	✓	✓
10. ¿Lleva a cabo la empresa la debida diligencia con sus agencias de trabajadores temporales para el cumplimiento de las regulaciones nacionales que cubren a los trabajadores a tiempo parcial o temporal?		✓	✓
11. ¿Proporciona la empresa a los empleados a tiempo parcial o temporal vacaciones pagadas por igual entre mujeres y hombres?			
12. ¿Proporciona la empresa horarios coherentes y permite el cambio de horarios entre sus empleados a tiempo parcial o temporal, por igual entre mujeres y hombres?			
Medición			
13. ¿Realiza la empresa un seguimiento de la composición de género de los trabajadores a tiempo parcial o temporal?	✓	✓	✓
14. ¿La empresa realiza un seguimiento del número de trabajadores a tiempo parcial o temporal que se convierten en trabajadores a tiempo completo dentro de la empresa?		✓	✓
Rendición de cuentas y transparencia			
15. ¿Comunica la empresa su política de igualdad de trato para sus empleados a tiempo parcial y temporal a sus empleados y al público?	✓	✓	✓
16. ¿Revisa la Junta el uso de trabajadores a tiempo parcial o temporal para abordar la escasez temporal de mano de obra o para programas de reducción de costos?		✓	✓

Vínculos con la inclusión: Las mujeres y los hombres deben tener la libertad de elegir los tipos de trabajo en los que desean participar. Esto no debe estar limitado por normas, roles y prejuicios de género. Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que todos los empleados, incluidos los trabajadores a tiempo parcial o temporal, sean tratados con dignidad, respeto y equidad. Como tal, las mujeres pueden optar por trabajar a tiempo parcial o temporal voluntariamente, a través de empleos de calidad con opciones de tiempo de trabajo, empleo y protección social e infraestructura.

Las mujeres deben recibir el mismo trato que los hombres en el empleo a tiempo parcial y temporal y con los trabajadores a tiempo completo para cambiar la dinámica de género en la fuerza laboral.



24. Igualdad de género más allá del lugar de trabajo

Justificación del empoderamiento económico de las mujeres: La igualdad de género es un derecho humano fundamental que requiere la acción colectiva de múltiples partes interesadas: empresas, gobiernos, organizaciones del sector privado y organismos industriales, instituciones académicas y de la sociedad civil. A su vez, estas partes interesadas pueden tomar medidas urgentes para crear capacidad y desarrollar un entorno propicio que utilice plenamente el potencial de las mujeres como líderes, empleadas, empresarias y consumidoras.

Las empresas pueden actuar como agentes de cambio en su industria o comunidad abogando por la igualdad de género más allá del lugar de trabajo. Comprender las causas fundamentales de la desigualdad de género puede profundizar el conocimiento e informar los cursos de acción. La transformación de las normas sociales abordando el acceso desigual a la educación, la falta de calidad del empleo, la segregación laboral, la falta de protección legal, la falta de autonomía corporal, la atención médica deficiente, la falta de libertad religiosa, la falta de representación política, el racismo y la mentalidad social tendrán un profundo efecto positivo en la vida de mujeres, hombres, y niños.

Tanto los líderes empresariales como los empleados pueden actuar a través de operaciones organizativas o actividades de promoción personal.

Utilice las siguientes preguntas como guía para identificar las políticas y prácticas empresariales que promueven la igualdad de género más allá del lugar de trabajo.

	Micro	Pequeña y mediana	Grande
Compromiso			
1. ¿Tiene la empresa un programa para abordar las normas de género más allá del lugar de trabajo, y también abordar las causas fundamentales de la desigualdad? <i>La desigualdad de género tiene sus raíces en las diferencias entre hombres y mujeres en la sociedad que resultan de las construcciones sociales de las relaciones. También se cruza con otras formas de discriminación como el racismo, el edadismo y el capacitismo.</i>		✓	✓
2. ¿Alienta y apoya la empresa a sus empleados para que participen en el intercambio de conocimientos externos y en las actividades públicas de promoción de la igualdad de género?			✓
Comunicación			
3. ¿Comunica la empresa su trabajo para cambiar las normas de género a los empleados y al público?	✓	✓	✓
4. ¿La empresa lidera el tratamiento de la violencia de género en la comunidad?			
5. ¿Aboga la empresa por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en foros públicos?			
Implementación			
6. ¿Ayuda la empresa a conectar a las personas con los sistemas de apoyo sociales y económicos?	✓	✓	✓
7. ¿Capacita la empresa a los trabajadores para mejorar las oportunidades de empleo en su industria?	✓	✓	✓
8. ¿Aborda la empresa los estereotipos de género en sus programas para cambiar las historias que los niños consumen e internalizan a través de los medios de		✓	✓

Inclusão



	Micro	Pequeña y mediana	Grande	
comunicación, los libros o la televisión? <i>Estas historias influyen en cómo las mujeres y las niñas se ven a sí mismas.</i>				
9.	¿La empresa lidera o participa en programas o iniciativas para abordar cuestiones de igualdad de género en su industria o comunidad?			
10.	¿Facilita la empresa discusiones que informan a las mujeres sobre sus derechos, en particular la salud sexual y reproductiva?			
11.	¿Crea conciencia la empresa sobre el papel y la responsabilidad de los hombres en el desmantelamiento de los sistemas que perpetúan la discriminación?			
12.	¿Trabaja la empresa con organizaciones internacionales, gobiernos, sociedad civil, organizaciones de niñas y mujeres, movimientos y el sector privado para cambiar las normas de género?			
13.	¿Ayuda la empresa a las niñas a lograr la igualdad de oportunidades educativas, abordando la mentalidad de que los niños son una mejor inversión para la familia que las niñas? <i>Esta mentalidad les otorga a los niños un mayor acceso a los recursos y más opciones educativas en comparación con las niñas.</i>			
14.	¿Está la empresa involucrada en la búsqueda de soluciones para las responsabilidades de cuidado no remuneradas que recaen desproporcionadamente en las mujeres?			
15.	¿La empresa patrocina programas para cambiar los currículos escolares desde la infancia para incluir la igualdad de género y los derechos de las mujeres?			
16.	¿La empresa patrocina programas que abordan cuestiones relacionadas con la justicia social?			
17.	¿Colabora la empresa con líderes religiosos y tradicionales para apoyar cambios en las normas de género para beneficiar a la comunidad?			
18.	¿El liderazgo de la empresa promueve y alienta activa y abiertamente el reclutamiento y la promoción de diversos grupos de talentos?			
Medición				
19.	¿La empresa hace un seguimiento del progreso de las diferentes iniciativas de igualdad de género?	✓	✓	✓
20.	¿Mide la empresa el progreso de su igualdad de género en relación con objetivos predefinidos?			✓
Rendición de cuentas y transparencia				
21.	¿La empresa informa el progreso de sus programas a sus partes interesadas y al público?	✓	✓	✓
22.	¿La Junta o la alta gerencia lideran iniciativas centradas en cambiar las normas de género colaborando con otras partes interesadas?			
23.	¿Demuestra la empresa su compromiso con la influencia en materia de igualdad de género y la adopción de medidas al respecto en sus proveedores y/o socios actuales y potenciales?			

Vínculos con la inclusión: Cambiar las normas de género es un proceso iterativo que requiere enfoques multisectoriales, holísticos y culturalmente sensibles. Un proceso de transformación de género implica un examen sólido, cuestionamiento, desafío y cambio de las desigualdades estructurales y las dinámicas de poder para empoderar a las mujeres para que alcancen su máximo potencial. Actuar deliberadamente y aprovechar a las diferentes partes interesadas para abordar las causas profundas de la desigualdad de género es un viaje gradual y complejo.



Las personas, las empresas, los gobiernos, los empleadores, las organizaciones de trabajadores y la sociedad civil desempeñan un papel para lograr objetivos compartidos de transformar las normas de género y construir una sociedad inclusiva.

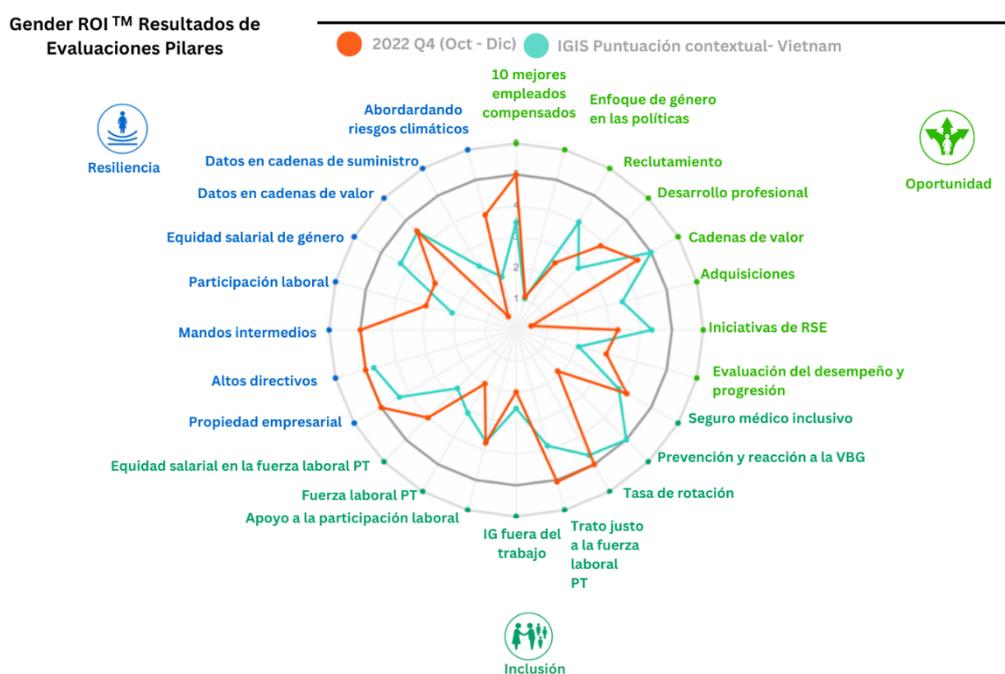


Cálculo de una puntuación del Gender ROI™ de Sweef Capital

El Gender ROI™ de Sweef Capital proporciona orientación práctica para incorporar la diversidad, la equidad y la inclusión en los procesos comerciales de una empresa.

La herramienta genera una puntuación general para realizar un seguimiento del rendimiento general de la empresa, desglosada en los pilares de resultados de Resiliencia, Oportunidad e Inclusión, como se presenta en la Figura 4. La evaluación identifica las brechas de género en las estructuras organizativas, los sistemas de valores, los procesos y las prácticas. Las empresas pueden entonces desarrollar el plan de acción de género más apropiado para cerrar estas brechas, proporcionando mejores resultados para las mujeres, y luego para la empresa, los inversores y la sociedad en general. La incorporación de las intervenciones de género en los valores, los sistemas y las estructuras empresariales garantiza que se conviertan en un elemento esencial del desempeño de la empresa. Aquí es donde mejor se demuestran los vínculos entre los programas de empoderamiento económico de las mujeres y los resultados económicos y financieros.

Figura 4: Muestra de evaluación del Gender ROI™



Fuente: Sweef Capital Management Pte Ltd y Equilo 2022.

Los 24 indicadores cualitativos y cuantitativos se presentan en una serie de datos bidimensionales en el gráfico de araña (Figura 4), una representación gráfica del rendimiento. Los puntajes en el extremo más alejado del pico representan un "5", es decir, la compañía es un modelo por seguir para demostrar políticas y prácticas relevantes. Los puntajes en el centro representan un "0", es decir, la empresa no tiene la política relevante ni está demostrando la dimensión del enfoque a través de la práctica, lo que significa que el indicador requiere una acción inmediata.

La plataforma Equilo cuenta con una función automatizada e inteligente que prescribe un plan de acción de género basado en la evaluación.

La empresa de muestra en la Figura 4 está demostrando un sólido desempeño en indicadores como la propiedad de empresas por mujeres, la representación de mujeres en la alta dirección, la representación de mujeres en puestos directivos intermedios, el trato justo de la rotación a tiempo parcial y temporal y la tasa de rotación de mujeres. Sin embargo, la compañía tiene un rendimiento inferior en datos desglosados por género en las cadenas de suministro, la perspectiva de género en las políticas y estrategias, el enfoque de género para las adquisiciones, la igualdad de género más allá del lugar de trabajo y el abordaje de los riesgos climáticos. Por lo tanto, estos indicadores serían el enfoque de las intervenciones y se establecerían en un plan de acción de género.

Cálculo de la puntuación del Gender ROI™

El Gender ROI™ está compuesto de 24 indicadores cualitativos y cuantitativos que resultan en una puntuación general como medida de rendimiento. La evaluación de referencia identifica las brechas de género e informa los planes de acción de género que deben emprender las empresas con el objetivo de mejorar la puntuación a largo plazo. La evaluación se llevará a cabo periódicamente a nivel de empresa para supervisar sus progresos en relación con los planes de acción en materia de género.

La herramienta está disponible para que los profesionales la utilicen a través de la plataforma Equilo. Los indicadores cuantitativos utilizan fórmulas preestablecidas integradas en la herramienta. Los indicadores cualitativos se miden sobre la base de preguntas orientativas para evaluar las políticas y prácticas existentes; están calibrados para el tamaño y la sofisticación de empresas que se adecúan a tres categorías: (i) micro, (ii) pequeñas y medianas, y (iii) grandes.

Las categorías de empresas se evalúan sobre la base de las definiciones de la Corporación Financiera Internacional, haciendo referencia al número de empleados.

Categoría de empresa	Empleados
Microempresa	< 10
Pequeña y mediana empresa	10–300
Gran empresa	> 301

Indicadores cuantitativos

Los indicadores cuantitativos evalúan el desempeño contra una escala de puntuación. Cada indicador se califica en una escala de 5 puntos de 1 = "Necesitamos hablar" a 5 = "Modelo por seguir" como se muestra en la Figura 5.

Figura 5: Muestra de indicador cualitativo y su escala de puntuación

Participación de mujeres en la fuerza laboral

Participación de mujeres en la fuerza laboral = $\frac{\text{Número de mujeres asalariadas en los últimos doce meses}}{\text{Número total de asalariados en los últimos doce meses}}$

	Mujer	Hombre	Total	Proporción	Puntaje	Escala de puntuación		
Alta directiva	9	5	14	64%	53%	Tenemos que hablar	0 a 10%, 91% a 100%	1
Gerente	25	22	47	73%		Aún queda trabajo por hacer	11% a 20%, 81% a 90%	2
Empleado	352		480			¡Llegando!	21% a 20%, 71% a 80%	3
		155		71%		Avanzando hacia el modelo por seguir	31% a 40%, 61% a 70%	4
Participación de mujeres en la fuerza laboral	386		541		3	Modelo por seguir	41% a 60%	5

Indicadores cualitativos

Se evalúan indicadores cualitativos, sujetos a los siguientes factores:

- **Compromiso:** Una empresa tiene:
 - Un **compromiso tácito** con el tema, pero esta política, estrategia o prácticas asociadas no están formalmente documentadas, o
 - Un **compromiso formal** que puede escribirse en un compromiso documentado o declaración de política o integrarse en políticas o estrategias organizativas más amplias.
- **Comunicación:** Una empresa comunica su compromiso y estrategia al personal y, cuando corresponda, a otras partes interesadas.
- **Implementación:** Una empresa implementa una o más prácticas operacionalizando su enfoque.
- **Medición:** Una empresa realiza un seguimiento de su desempeño real relacionado con un tema específico a través de medidas de género relevantes.
- **Rendición de cuentas y transparencia:** Una empresa revisa anualmente su enfoque y desempeño y actúa sobre la base de los hallazgos. Este paso puede incluir la divulgación pública de información sobre el enfoque y el desempeño de la empresa en una cuestión de género.

Los profesionales evalúan los indicadores cualitativos contra cinco factores, utilizando preguntas como guía para determinar la existencia de políticas relevantes y la implementación a través de prácticas. Se establecen diferentes umbrales para las micro, pequeñas y medianas y grandes empresas. Los profesionales deben usar su juicio para determinar preguntas adecuadas que reflejen los contextos locales y las aspiraciones globales.

Cada pregunta tiene las siguientes claves de respuesta para demostrar la profundidad del rendimiento:

Clave de respuesta	Descripción
0	No
1	Informal / ad hoc / borrador
2	Adoptado, pero no plenamente aplicado u operacionalizado
3	Totalmente operativo y aplicado sistemáticamente

Si la empresa demuestra que la política pertinente está plenamente operacionalizada y se realiza sistemáticamente para cumplir con el umbral mínimo para el tipo de empresa, recibe una puntuación de 1 para ese factor. Si la empresa demuestra los cinco factores, obtendrá una puntuación de cinco para el indicador cualitativo. Las empresas que demuestren todas las políticas y prácticas más allá del umbral mínimo reciben un punto de bonificación. Estas preguntas adicionales que representan las políticas y prácticas de

mejores prácticas están sombreadas en azul. Si la empresa cumple con algunas políticas y prácticas de mejores prácticas reflejadas en las preguntas de bonificación, recibe un punto parcial.

Acceder al Gender ROI™ de Sweef Capital a través de la plataforma Equilo

Se puede acceder al Gender ROI™ a través de la plataforma Equilo siguiendo este enlace <https://www.equilo.io/sweefcapitalgender-roi> y creando una cuenta. La versión digital proporciona una interfaz fácil de usar y facilidad de informes de datos y puntuación, con los resultados presentados a través de una visualización clara del rendimiento. La plataforma genera un plan de acción inteligente, automatizado y editable basado en las brechas evaluadas.

La empresa puede entonces comenzar a diseñar acciones estratégicas basadas en datos. La plataforma también cuenta con una función de monitoreo, evaluación y aprendizaje, que permite evaluaciones periódicas para rastrear y monitorear el progreso de las intervenciones de género. La herramienta puede ser utilizada por diferentes organizaciones para la autoevaluación o bien por inversores como parte de la diligencia debida respecto a empresas o inversores potenciales o existentes.

La plataforma es capaz de agregar a nivel de cartera; el análisis de cartera integrado de forma inteligente permite a los gestores de carteras agregar, sintetizar y promediar su cartera para ver los resultados y el progreso en todas las empresas de la cartera, con evaluación comparativa en toda la cartera y en todo el mundo.

Integración del género en la planificación de la acción



Al permitir un análisis profundo de género, el Gender ROI™ de Sweef Capital pone de relieve cómo las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales de una empresa pueden reforzar las desigualdades de género y los estereotipos basados en el género.

La herramienta establece una hoja de ruta para integrar la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los sistemas de valores, operaciones comerciales y estructuras corporativas de una empresa. En particular, la herramienta revela brechas, debilidades y fortalezas como base para formular un plan de acción de género apropiado.

Como parte de la gestión del cambio para modificar la cultura corporativa para incorporar principios de diversidad, equidad e inclusión en todos los aspectos de los procesos comerciales, las empresas también pueden establecer objetivos y prioridades de igualdad de género, implementar intervenciones y comparar su desempeño.

La empresa obtendrá un mejor rendimiento cuando la diversidad, la equidad y la inclusión se reconozcan como activos y se integren intencionalmente en todos los aspectos.

La diversidad puede mejorar los canales de talento y la cultura organizacional, fortalecer la presencia y el alcance del mercado y construir un entorno de trabajo propicio que contribuya a la resiliencia empresarial, el aumento de las ganancias, el crecimiento y la innovación.

Seguimiento y mejora

Revisaremos el Gender ROI™ de Sweef Capital periódicamente, cuando haya desarrollos materiales en los estándares y pruebas aplicables, y luego emitiremos una nueva versión para garantizar su vigencia.

También mejoraremos y actualizaremos este Manual periódicamente para mantenerlo actualizado y reflejar los desarrollos clave en sus estándares, evidencia y práctica en torno a la gestión del desempeño no financiero y los factores del lugar de trabajo. Las actualizaciones harán referencia al panorama cambiante de los requisitos de divulgación pública para el desempeño no financiero en la evolución de las normas de sostenibilidad y presentación de informes. Con el tiempo, el material de orientación incluirá casos de uso adicionales y recomendaciones prácticas para mejorar la acción.

El Manual refleja que los factores que contribuyen a la desigualdad de género son diversos, profundamente arraigados, evolutivos y fuertemente interdependientes. Es importante comprender las causas y condiciones subyacentes de las desigualdades para realizar intervenciones informadas igualmente complejas y efectivas para promover la diversidad, la equidad y la inclusión.

Como proceso iterativo, el desarrollo del Manual rastreará formas nuevas e innovadoras de promover la diversidad, la equidad y la inclusión, enriquecidas por los aprendizajes clave de los planes de acción de género implementados y compartidos en toda la comunidad con perspectiva de género. Se espera que la herramienta inspire a diferentes partes interesadas a compartir su trabajo a medida que abren camino con nuevas ideas para crear organizaciones sensibles al género.

La base de datos Gender ROI™ promoverá la investigación sobre los vínculos de los programas de empoderamiento económico de las mujeres y las estrategias de inversión que ofrecen rendimientos sociales, económicos y financieros.

Fomentar un compromiso compartido con la mejora continua, las mejores prácticas y los aprendizajes compartidos fortalece los fundamentos de la diversidad, la equidad y la integración de la inclusión en todos los procesos comerciales empresariales. Construir la base de evidencia a través del Gender ROI™ es importante para validar el caso de negocios de un enfoque de perspectiva de género para las operaciones comerciales, apoyando los recursos necesarios para implementar programas de cambio.

Sweef Capital se está asociando con una institución académica para desarrollar la base de datos global que aprovechará los conjuntos de datos del amplio uso de la herramienta. La base de datos también promoverá la investigación sobre los vínculos de los programas de empoderamiento económico de las mujeres y una estrategia de inversión que ofrezca beneficios sociales, económicos y financieros.

El rigor incorporado de la herramienta y las funcionalidades de la plataforma Equilo permitirán la evaluación comparativa en diferentes dimensiones del sector, la geografía y el tipo de empresas. Y hacerlo fomenta un aprendizaje más profundo sobre los diferentes aspectos de un enfoque de perspectiva de género.

El análisis profundo y los poderosos conocimientos del uso de la herramienta impulsarán a las diferentes partes interesadas a actuar. En particular, se alentará a más gestores de fondos y organizaciones a optimizar las actividades basadas en el género, como parte de su cultura, impulsores de valor y esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión.

El marco de la herramienta se puede adaptar fácilmente a otros grupos o comunidades que enfrentan discriminación debido a factores como la raza y el origen étnico, la orientación sexual, la edad, el empleo y el estado socioeconómico, la discapacidad y el estado migratorio, la geografía y más.

Resiliencia



Al colaborar con diferentes organizaciones alineadas con la misión que abordan diferentes aspectos de la desigualdad, el Gender ROI™ se puede utilizar para reconocer formas múltiples y coexistentes de discriminación y desarrollar las mejores prácticas para romper las desigualdades que impregnan los sistemas estructurales.

	1 (Tenemos que hablar)	2 (Aún queda trabajo por hacer)	3 (¡Llegando!)	4 (Avanzar a modelo por seguir)	5 (Modelo por seguir)
Liderazgo					
Propiedad de empresas por parte de mujeres Número de acciones propiedad de mujeres sobre el número total de acciones	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%
Representación de la alta dirección Número de mujeres en la alta dirección sobre el número total de empleados en la alta dirección	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%
Fuerza laboral					
Representación de mujeres en puestos directivos intermedios Número de mujeres en puestos directivos intermedios sobre el número de empleados en puestos directivos intermedios	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%
Equidad salarial Relación entre la compensación de mujeres y hombres para los empleados asalariados (porcentaje de mujeres y hombres)	0 a 60%	61 a 75%	76 a 85%	86 a 95%	>95%
Participación de las mujeres en la fuerza laboral Número de mujeres sobre el número total de empleados asalariados	0 a 10%; 91 a 100%	del 11 al 20%; 81 a 90%	del 21 al 30%; 71 a 80%	del 31 al 40%; 61 a 70%	41 a 60%
Cadenas de valor					
Diversidad de género en los proveedores Número de empresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres (en puestos directivos) contratadas por la empresa como clientes y proveedores sobre el número total de clientes y proveedores	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%
Diversidad de género en los clientes Número de mujeres clientes sobre el número total de clientes	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%
Sociedad					
Abordar los riesgos climáticos Enfoque para aumentar la conciencia de proveedores, clientes, empresas y empleados sobre los riesgos climáticos, capacitación / educación sobre el cambio climático para mitigar los riesgos sociales y ambientales	<p>Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este paramétrico dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas) ● Comunicación ● Implementación ● Medición ● Rendición de cuentas y transparencia 				

Oportunidad



	1 (Tenemos que hablar)	2 (Aún queda trabajo por hacer)	3 (¡Llegando!)	4 (Avanzar a modelo por seguir)	5 (Modelo por seguir)
Liderazgo					
Evaluación del desempeño y progresión Enfoque para promover la diversidad en las evaluaciones del desempeño y la progresión de las mujeres	Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este paramétrico dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas) ● Comunicación ● Implementación ● Medición ● Rendición de cuentas y transparencia 				
Los 10 mejores empleados por compensación Proporción de mujeres / hombres del 10 por ciento de los empleados con mayor compensación de la compañía	0 a 60%	61 a 75%	76 a 85%	86 a 95%	>95%
Fuerza laboral					
Diversidad de género en el reclutamiento Enfoque de reclutamiento y selección que promueve la diversidad de género en toda la fuerza laboral	Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este paramétrico dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas) ● Comunicación ● Implementación ● Medición ● Rendición de cuentas y transparencia 				
Perspectiva de género en políticas y estrategias Enfoque para aplicar la perspectiva de género a todas las políticas y estrategias, incluida la promoción de la inclusión, la transparencia y el respeto.	Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este paramétrico dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas) ● Comunicación ● Implementación ● Medición ● Rendición de cuentas y transparencia 				
Desarrollo profesional, creación de redes y tutoría Enfoque para promover el desarrollo profesional y la capacitación de las mujeres, incluida la tutoría y la creación de redes.	Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este paramétrico dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas) ● Comunicación ● Implementación ● Medición ● Rendición de cuentas y transparencia 				



Cadenas de valor

Contratación sensible al género

Enfoque para promover el empoderamiento de las mujeres en organizaciones y socios comerciales a lo largo de la cadena de suministro

Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este parámetro dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5:

- Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas)
- Comunicación
- Implementación
- Medición
- Rendición de cuentas y transparencia

Enfoque de género en las cadenas de valor

Enfoque para promover el empoderamiento de las mujeres a través de su base de clientes

Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este parámetro dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5:

- Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas)
- Comunicación
- Implementación
- Medición
- Rendición de cuentas y transparencia

Sociedad

Participación comunitaria a través de iniciativas de RSE

Enfoque para contribuir a los ODS y participación comunitaria a través de iniciativas de RSE (más allá de las ganancias; las contribuciones de los empresarios a la sociedad)

Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este parámetro dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5:

- Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas)
- Comunicación
- Implementación
- Medición
- Contabilidad y transparencia

Inclusão



	1 (Tenemos que hablar)	2 (Aún queda trabajo por hacer)	3 (¡Llegando!)	4 (Avanzar a modelo por seguir)	5 (Modelo por seguir)
Liderazgo					
Pólizas de seguro de salud inclusivas Enfoque de las pólizas de seguro de salud que reconoce y atiende las diferentes necesidades de salud de mujeres y hombres	Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este paramétrico dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas) ● Comunicación ● Implementación ● Medición ● Rendición de cuentas y transparencia 				
Prevención y respuesta centradas en el sobreviviente a la violencia y el acoso de género Enfoque de la prevención y respuesta centradas en el sobreviviente a la violencia y el acoso de género, apoyo a los empleados que sufren violencia doméstica	Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este paramétrico dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas) ● Comunicación ● Implementación ● Medición ● Rendición de cuentas y transparencia 				
Fuerza laboral					
Políticas de apoyo a la participación de las mujeres en la fuerza laboral Enfoque de la licencia parental remunerada, la licencia para cuidadores y los horarios de trabajo flexibles / acuerdos de trabajo desde casa como una indicación de la cultura del lugar de trabajo	Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este paramétrico dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5: <ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas) ● Comunicación ● Implementación ● Medición ● Rendición de cuentas y transparencia 				
Tasa de rotación de las mujeres El número de mujeres que abandonan la empresa sobre el número total de empleados que abandonan la empresa	>150%	131 a 150%	116 a 130%	106 a 115%	<105%
Mujeres empleadas a tiempo parcial y temporal Número de mujeres empleadas en mano de obra a tiempo parcial y temporal	0 a 10%; 91 a 100%	del 11 al 20%; 81 a 90%	del 21 al 30%; 71 a 80%	del 31 al 40%; 61 a 70%	41 a 60%
Cadenas de valor					
Coficiente de compensación para las mujeres en mano de obra a tiempo parcial y temporal (número de trabajadoras por hora en los últimos doce meses) sobre (número total de trabajadores por hora en los últimos doce meses)	0%	1 a 10%	11 a 25%	26 a 45%	>45%

Inclusão



Trato justo de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial y temporales

Enfoque para promover la diversidad de género y la mano de obra temporal justa

Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este paramétrico dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5:

- Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas)
- Comunicación
- Implementación
- Medición
- Rendición de cuentas y transparencia

Sociedad

Igualdad de género más allá del lugar de trabajo

Enfoque para la promoción de la igualdad de género más allá del lugar de trabajo a través de compromisos de la industria o la comunidad, abordando las normas de género

Se podrá asignar un máximo de 5 puntos en este paramétrico dependiendo del marco de gestión que se haya aplicado. Es decir, si la empresa practica una de las siguientes dimensiones puntúa 1, si tiene las cinco prácticas puntúa 5:

- Compromiso (evidencia de consulta con las partes interesadas)
- Comunicación
- Implementación
- Medición
- Contabilidad y transparencia



Sweef Capital Management Pte Ltd

20 McCallum Street #19-01
Tokio Marine Centre
Singapore 069046

Telephone: +65 6823 8304

www.sweefcapital.com

Company Number 201812881M

