



Día Internacional de la Mujer:

Del desafío al cambio

Propuestas y acciones

KPMG en Venezuela

kpmg.com/ve

En alianza con:

DIAGEO
CELEBRATING LIFE,
EVERY DAY, EVERYWHERE
J-30021593-8

F
FRANCESCHI
CHOCOLATE
1830

FEDECAMARAS
EL ORGULLO DE SER EMPRESARIO



**FEMI
NISMO
INC.**

avem



**ONU
MUJERES**
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

**ARS
DDB**

FARMATODO

Contenido

Liderazgo empresarial con
perspectiva de género

4

Mujeres en la cadena de suministro
– Retos y oportunidades

5

Mujeres en STEM

6

Transparencia e igualdad de género – Un impulso
a la verdadera transformación organizacional

7

Conclusiones y acciones
del sector privado

8

Principios para el Empoderamiento de la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas

En KPMG en Venezuela seguimos firmes en nuestra responsabilidad frente a la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Parte de ello implica mantenernos activos en la lucha por la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Porque además de formar parte de nuestra estrategia global, es fundamental para impulsar a nuestros talentos a alcanzar su máximo potencial.

En septiembre de 2020, nos suscribimos a los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (WEP, por sus siglas en inglés) de ONU Mujeres y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Con ello, nos comprometimos a tomar medidas contundentes para promover la igualdad de género en nuestro lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad, centrandone nuestros esfuerzos en el **desarrollo de estrategias y planes de acción para la igualdad de género**. Al unírnos a la Comunidad WEP, señalamos nuestro compromiso con esta agenda desde los niveles más altos de nuestra Firma y trabajamos en colaboración con múltiples partes de interés para fomentar prácticas organizacionales que empoderen a las mujeres.

El 19 de marzo de 2021 realizamos, conjuntamente con el Dividendo Voluntario para la Comunidad, Evenseg y Diageo Venezuela, el evento por el Día Internacional de la Mujer: del desafío al cambio, otorgando un significado especial a nuestro encuentro, para establecer una hoja de ruta que nos permita avanzar, mostrando acciones concretas que desde el sector privado se están ejecutando para la plena participación de las mujeres en el liderazgo de nuestras empresas y en la comunidad, haciendo bien a los negocios de ahora y del futuro, en el marco de un concepto amplio de sostenibilidad y responsabilidad corporativa que abraza el empoderamiento de las mujeres como un objetivo clave que nos beneficiará a todos.

Los Principios para el Empoderamiento de la Mujer son los siguientes:



Principio 1

Liderazgo corporativo de alto nivel



Principio 2

Dar el trato justo a hombres y mujeres en el lugar de trabajo sin discriminación



Principio 3

Salud, bienestar y seguridad del empleado



Principio 4

Educación y entrenamiento de la igualdad de género



Principio 5

Prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministros y mercadeo



Principio 6

Iniciativas de la comunidad y defensa de igualdad de género



Principio 7

Reporte y medición



“Honramos a todas las mujeres que día a día suman a través de los trabajos en los cuidados, en las empresas y en las comunidades para que sea reconocido su invaluable aporte a toda la sociedad y a la economía. Todos nos merecemos un futuro igualitario.”

Amarú Liendo

Dividendo Voluntario para la Comunidad



Global Female Leaders Outlook - Capítulo Venezuela

Esta [encuesta](#) presenta la visión de las mujeres líderes en Venezuela acerca de los temas de relevancia para la continuidad del negocio y toma de decisiones, considerando los efectos de la pandemia.



“Con la acelerada digitalización durante la crisis de la COVID 19, el acceso a la información relevante o a las plataformas de aprendizaje se ha vuelto mucho más fácil. Esto podría permitir que mas mujeres en todo el mundo tengan acceso a la educación y a un mayor desarrollo profesional y crecimiento económico.”

Yanelly Márquez

KPMG en Venezuela



Liderazgo empresarial con perspectiva de género



“Cuando hablamos de defender la inclusión y diversidad, estamos comprometidos en moldear un cambio social más amplio, promoviendo la igualdad y una cultura incluyente a través de nuestras marcas, en la industria, a lo largo de nuestra cadena de valor, y en las comunidades en las que hacemos vida.”

Francis Rivera
DIAGEO Venezuela 



“Cómo organizar el sistema productivo, el hecho económico desde la visión del empresario y del trabajador y que sea en igualdad de condiciones, no sólo la igualdad de género, sino también en todo tipo de reivindicaciones sociales y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y, por supuesto, en términos de que la economía se convierta en una igualdad en términos de derechos y deberes, pero también en un espacio de equidad en términos de oportunidades; ahí está el mayor reto al cual nos enfrentamos.”

Ricardo Cusanno
Fedecámaras 



“Hablar de igualdad de género, tomar las acciones necesarias y generar consciencia es una prioridad. Como P&G, sabemos que podemos ser una fuerza de bien y agentes de cambio, trayendo el tema a la conversación y siendo ejemplo de estas transformaciones y de promover la igualdad de género, siendo role model.”

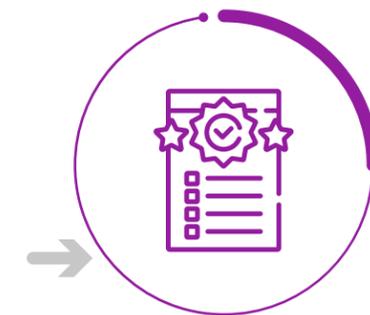
María Alejandra Arrevillagas
P&G de Venezuela 

La igualdad de género está presente en la agenda de las empresas privadas de Venezuela, desde el más alto nivel.



Comprometer las partes implicadas internas y externas en el desarrollo de políticas programas y planes de implementación empresarial a favor de la igualdad de género.

Garantizar una participación suficiente de mujeres — 30% o más — en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.



Garantizar que todas las políticas empresariales incluyan la dimensión de género y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.

Mujeres en la cadena de suministro

- Retos y oportunidades



“En el año 2008 empiezan a aparecer mujeres chocolateras, no solo en Venezuela, sino en el mundo; y hay más presencia de mujeres en el área gastronómica. Por ello, en Franceschi Chocolate fue algo más orgánico y natural que la mujer esté muy presente en la compañía. Prueba de ello, el 60% de nuestra nómina somos mujeres.”

Claudia Franceschi 
Chocolates Franceschi



“Para mí es un orgullo pertenecer a una empresa donde promovemos la igualdad de género, donde las mujeres tenemos una participación importante y donde apoyamos el desarrollo tanto de nuestro personal interno como de nuestros proveedores.”

Yessyca Linero 
Farmatodo



“Cuando eres líder de una organización tienes que ir más allá de las políticas y creer realmente en la igualdad de género y en la diversidad para poder obtener los resultados deseados como ser humano y como organización.”

Armando Dreyer 
DIAGEO Venezuela

Para alcanzar las metas esperadas y el éxito internacional, se necesita formar un equipo inclusivo y diverso, sin ningún tipo de discriminación, en todos los niveles y con todos los *stakeholders*. En la cadena de suministro de una empresa, la relación con los proveedores debe estar regida por un código de conducta empresarial que garantice no solo la calidad del producto, sino también la igualdad de género, la inclusión y la diversidad de esa organización.



Lograr un efecto multiplicador orgánico al tener representación de los grupos minoritarios al frente de una compañía.



Las organizaciones deben estar compuestas por personas que ocupen cargos según sus competencias, preparaciones y resultados, sin distinción de género.



La inclusión y diversidad debe ser un pilar fundamental de toda organización.



Los derechos, beneficios, tratos y oportunidades deben ser los mismos para hombres y mujeres.



Se debe divulgar las políticas, necesidades y metas de las empresas para alcanzar la igualdad, no solo interna, sino también con todas las partes de interés (*stakeholders*).

Mujeres en STEM



“En Uriji el 70% de los usuarios son mujeres, lo cual es muy interesante ya que están buscando oportunidades económicas en sus interacciones digitales a la vez que vemos mucha pasión y desde allí, se integra la economía de la pasión con el elemento de la creación. Asimismo, es fundamental impulsar ingenieros mujeres como líderes de los cambios que ya están sucediendo; estamos realmente inmersos en un mundo de total equidad.”

Jean Clauteaux
Uriji 



“Nos encontramos inmersos en grandes cambios, uno de ellos es el uso creciente de la tecnología como habilitador para la continuidad de las operaciones. De allí parte la gran demanda de profesiones relacionadas con la tecnología y las matemáticas, por lo que debemos incluir, orientar y motivar a las niñas y jóvenes para que desarrollen habilidades y competencias relacionadas.”

Mónica Barrios
KPMG en Venezuela 

En la era digital nuevos roles, profesiones y capacidades son requeridas para cubrir la demanda del mercado, especialmente con el crecimiento exponencial de las tecnologías, demandando talentos capacitados relacionados con las profesiones de ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas, por lo que es vital motivar a niñas y jóvenes para que vean estas áreas de conocimiento como una opción dentro de sus posibilidades de desarrollo profesional, superando los estereotipos de que estas carreras se vinculan más hacia los intereses de los hombres.

Fomentar la importancia de promover en las niñas las posibilidades de considerar en sus habilidades, capacidades relacionadas con áreas de STEM, especialmente en lo concerniente a las tecnologías y las matemáticas



Infinitas posibilidades de desarrollo profesional impulsada por el uso acelerado y exponencial de las tecnologías y el empoderamiento de las mujeres en áreas relacionadas con STEM



Impulsar a iniciativas empresariales que propicien la participación de las mujeres en roles de liderazgo en áreas STEM, considerando el talento



Oportunidades de desarrollo de habilidades tecnológicas y de matemáticas, pero también en áreas relacionadas con el arte y la cultura que promuevan el pensamiento creativo, la empatía y el pensamiento disruptivo como habilidades para propiciar espacios de colaboración y creatividad.



Transparencia e igualdad de género - Un impulso a la verdadera transformación organizacional



“Venezuela es un ecosistema resiliente y el género está en el centro de ese sistema, reconociendo los aportes que las mujeres pueden hacer al mismo. El sector privado está jugando un rol fundamental como pilar de crecimiento y sostenibilidad. Se evidencia un avance enorme en Venezuela y alineación para salir de la pandemia y construir una sociedad más sostenible.”

Sandra Lombardo
ONU Mujeres 



“Es importante ser transparentes aportando métricas relacionadas al género, tanto en el modelo de contratación, como en el modelo de remuneración. Para ser transparentes necesitamos medir; pero para medir, necesitamos criterios. Es importante obligar a las compañías a reportar estas cuestiones”.

Patricia Reverter Guillot
Socia de Sostenibilidad en KPMG España 

Los mecanismos de medición y presentación de informes son cruciales para poder monitorear el desempeño y el progreso de la empresa, al hacer un autodiagnóstico, plantearse un mapa de acción y lograr resultados con indicadores concretos. Al firmar los Principios para el Empoderamiento de la Mujer, la empresa debe hacer un autoanálisis a través de una [herramienta tecnológica](#) para entender la situación de la empresa en relación con el género (brechas y fortalezas).



Es importante tener mujeres en el top y en todos los ámbitos laborales; pero, sobre todo, es importante que cuando se tiene un trabajo de igual valor reciba exactamente el mismo salario.

La brecha salarial se encuentra en todos los niveles. Tenemos criterios internacionales específicos para medir las brechas salariales; por ejemplo, a través de:

GRI 405-2 para medir la ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres; pero también en Inglaterra está el Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017.

Reportar información financiera y la información no financiera es muy importante para entender el nivel de resiliencia de las compañías y cómo son capaces en el futuro de conseguir resultados.

La transparencia obliga a medir, hacer públicos los resultados y a partir de ahí, trabajarlos. Mientras no se hace pública la brecha salarial por género, probablemente no se mide ni se trabaja en ello.

Los mercados capitales se interesan en entender cómo son las compañías y cómo se gestionan no solamente en lo financiero, sino en lo extrafinanciero (cambio climático, brecha salarial por género, entre otros) y el impacto que esto puede generar en los resultados.

Conclusiones y acciones del sector privado



“Necesitamos directorios y asambleas más diversas, porque es allí donde se toman las decisiones y por ende debe haber una paridad de género, para lograr el cambio que todos estamos visualizando. Debemos saber dónde estamos y realizar la medición para evaluar las acciones necesarias para llegar a donde queremos, con transparencia.”

Ramón Ostos
KPMG en Venezuela 



“Conformar comités de Diversidad e Inclusión que refuercen los valores y la cultura organizacional, no como un ente aislado o exclusivo de RRHH, sino con todos los representantes de la empresa involucrados es una buena práctica.”

Susana Reina
Feminismo Inc y AVEMujeres 



“La responsabilidad del sector empresarial es hacer pública la información de igualdad de género; así se crea un efecto multiplicador y se evidencia la transparencia.”

Mariana Frias
(ARS DDB) 

Lecciones aprendidas y mejores prácticas compartidas

Comités de diversidad e inclusión, refuerzo de valores y cultura organizacional

Indicadores de equidad en procesos de promoción y contratación

Código de ética y valores basados en la igualdad

Adhesión a los principios de la ONU para defender los derechos de las mujeres en el medio empresarial

Permisos paternales post natales ampliados

Flexibilización horaria

Velar por el bienestar y salud mental

Prevenir la violencia basada en el género (VBG) agudizada en el confinamiento

Hacer visible la discriminación contra las mujeres como la brecha salarial y las barreras que impiden ver el talento sin género

Políticas compensatorias iguales para hombres y mujeres

Uso de la tecnología y herramientas colaborativas digitales como aceleradores del desarrollo de las mujeres.

¡Invitamos al sector empresarial venezolano a suscribir los Principios para el Empoderamiento de la Mujer y cuentan con nosotros para que juntos sigamos impulsando el cambio que queremos!

Gracias



Conoce nuestro reporte Global Female Leaders Outlook



Conoce nuestro Resumen Ejecutivo 2019-2020.



Ingresa a la grabación del evento:

<https://youtu.be/laurCbBTRoA>

www.kpmg.com/ve



© 2021 Ostos Velázquez & Asociados, una sociedad venezolana y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Ltd, una entidad privada Inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados. RIF: J-00256910-7.

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

KPMG es una red global de firmas independientes que brindan servicios profesionales de Auditoría, Impuestos y Asesoría. Operamos en 146 países y territorios y tenemos más de 227.000 personas trabajando en firmas miembro a nivel mundial. Cada firma de KPMG es una entidad legalmente distinta y separada y se describe a sí misma como tal.

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