

Principios para el empoderamiento de la mujer

La igualdad es buen negocio

Iniciativa conjunta de UNIFEM y del Pacto Mundial de la ONU

Principios

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del fortalecimiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Introducción

Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para:

- Crear economías fuertes;
- Establecer sociedades más estables y justas;
- Alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente;
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades; y
- Promover las prácticas y objetivos empresariales.

Sin embargo, para asegurar que se incluyan las aptitudes, capacidades, experiencias y energías de las mujeres se necesitan acciones intencionales y políticas deliberadas. Los Principios para el empoderamiento de la mujer ofrecen una serie de consideraciones para ayudar al sector privado a centrarse en los elementos esenciales para promover la igualdad de género en el trabajo, el mercado y la comunidad. Si se desea aumentar la apertura y la inclusión en las políticas y operaciones corporativas, es necesario disponer de técnicas, herramientas y prácticas que aporten resultados. Los Principios para el empoderamiento de la mujer, establecidos a través de un proceso internacional de consultas de varios involucrados, bajo la guía del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNG), ofrecen una “lente de género” por la que las empresas pueden evaluar y analizar las iniciativas, las metas y las prácticas de información existentes.

Basándose en prácticas empresariales de la vida real, los Principios tienen como fin ayudar a las empresas a modificar sus actuales políticas y prácticas - o a crear unas nuevas, llegado el caso – para dar autonomía a las mujeres. Además, los Principios también reflejan los intereses de los gobiernos y de la sociedad civil, y servirán para apoyar las interacciones generadas entre las partes implicadas, ya que la igualdad de género requiere la participación de todos los agentes. UNIFEM, organización puntera en la lucha por la igualdad de género, pone sus tres décadas de experiencia al servicio de esta colaboración diseñada conjuntamente con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en lo que es la mayor iniciativa de responsabilidad cívica empresarial del mundo, que cuenta con la participación de 7.000 empresas y de otros involucrados presentes en más de 135 países.

No cabe duda de que en este mundo cada vez más globalizado e interconectado, la clave del éxito reside en la utilización de todos los recursos sociales y económicos. Sin embargo, a pesar de los progresos conseguidos, las mujeres siguen enfrentándose a la discriminación, la marginalización y la exclusión a pesar de que la igualdad entre hombres y mujeres aparece como un precepto universal reconocido internacionalmente, como un derecho humano fundamental e inviolable. La casi totalidad de los países ha ratificado este valor al reconocer las normas expresadas en los tratados internacionales de derechos que articulan, en el ámbito estatal, un amplio abanico de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Una serie de documentos subraya las responsabilidades estatales y de protección de los derechos humanos de las mujeres, de las poblaciones indígenas, de los niños y niñas, de los trabajadores y de las personas discapacitadas. Además, la ratificación a nivel internacional de documentos, tales como la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, y la Declaración del Milenio, adoptada por 189 países en el año 2000, también contribuyen a la indispensable implementación del marco de los derechos humanos¹.

Estas normas internacionales iluminan nuestra aspiración común de gozar de una vida donde las oportunidades sean iguales para todos, donde la gente pueda vivir sin ser sometida a la violencia, ejercer su derecho a la reparación e indemnización legal, y a contar con los estados en el cumplimiento de su obligación de respetar y proteger los derechos humanos de las mujeres, de los hombres y de los niños, así como de ofrecer servicios públicos adecuados, como la educación y la salud.

Estas convenciones nutren las leyes nacionales y permiten establecer valores comunes adoptados por el conjunto de las instituciones mundiales. Por su parte, y en estrecha colaboración con sus homólogos, los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y las Naciones Unidas², las empresas líderes intentan aplicar estas normas internacionales a favor de los derechos de los individuos mediante la implementación de sus programas y de sus políticas específicamente diseñadas a tal efecto. Su compromiso empresarial, que se ve reflejado en la declaración de objetivos de las empresas y que es apoyado por el seguimiento público de sus políticas y prácticas, demuestra la concienciación creciente de la importancia que tienen estos valores para la actividad económica y sus comunidades³.

A pesar de que los éxitos alcanzados mediante la integración de principios y acciones a favor de la responsabilidad empresarial, la diversidad y la inclusión, la participación plena de las mujeres en el sector privado – desde el puesto de Director Ejecutivo a la plantilla industrial y la cadena de suministros – sigue siendo una utopía. Los estudios recientes indican que la diversidad de género puede ayudar a las empresas a demostrar que la conciliación entre los intereses individuales y los colectivos es posible. UNIFEM, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y otros organismos de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y el Foro Económico Mundial apoyan estas conclusiones.⁴ Además, los gobiernos también reconocen que la integración de las mujeres constituye un motor del desarrollo y que debemos movernos rápidamente hacia la igualdad de género si queremos tener una oportunidad para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y para respetar los planes nacionales económicos y de desarrollo.⁵

En el entorno mundial actual de interdependencias políticas, sociales y económicas, las alianzas tienen una función cada vez más importante en lo relativo a:

- Crear un entorno comercial enérgico que abarque una alianza amplia de actores, facilitadores, contribuyentes e innovadores para dar oportunidades a las mujeres y a los hombres; y a
- Permitir la participación activa e interactiva de los gobiernos, las instituciones financieras internacionales, el sector privado, los inversores, las organizaciones no gubernamentales, los medios académicos y las organizaciones profesionales, trabajando en conjunto.

Principios para el empoderamiento de la mujer



1. Una dirección que promueva la igualdad de género

- a. Reivindicar un apoyo de alto nivel y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y de los derechos humanos.
- b. Fijar objetivos y resultados empresariales para promover la igualdad de género e incluir la noción de su evolución entre los factores de evaluación de rendimiento de los directores.
- c. Comprometer a las partes implicadas internas y externas en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad.
- d. Garantizar que todas las políticas incluyan la dimensión de género - mediante la identificación de factores cuyos impactos varían según el género - y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.

2. Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación

- a. Ofrecer la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y procurar pagar un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres.
- b. Asegurarse de que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género.
- c. Implementar la contratación y la protección del empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres a puestos directivos y ejecutivos, así como en el seno del consejo de administración.
- d. 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.
- e. Ofrecer condiciones laborales flexibles, así como la posibilidad de renunciar y de volver a ocupar puestos de igual remuneración y estatus.
- f. Favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías y la atención a personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios.

3. Salud, seguridad y una vida libre de violencia

- a. Tener en cuenta los impactos específicos sobre mujeres y hombres, ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a la exposición a los materiales peligrosos, e informar de todos los riesgos potenciales, incluyendo los relativos a la salud reproductiva.
- b. Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos, y prevenir el acoso sexual.
- c. Procurar ofrecer un seguro médico y cualquier otro servicio pertinente - incluido para las supervivientes de la violencia de género - y garantizar un acceso equitativo a todos los empleados.
- d. Respetar el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de un tiempo libre para que ellos o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.
- e. Mediante un acuerdo con los empleados, identificar y tratar las cuestiones de seguridad, incluidas la de las mujeres en sus traslados desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.
- f. Formar al personal de seguridad y a los directivos para que puedan identificar los signos de violencia contra las mujeres y entender las leyes y las políticas empresariales relativas a la trata de seres humanos y a la explotación sexual y laboral.

4. Educación y formación

- a. Invertir en políticas y programas de capacitación en el lugar de trabajo que favorezcan al avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales.
- b. Garantizar el acceso equitativo a todos los programas de formación y de educación patrocinados por la empresa, incluidas las clases de alfabetización y las formaciones vocacionales y en tecnología de la información.
- c. Garantizar la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades formales e informales de tutoría.
- d. Ofrecer oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de esa integración sobre los hombres y sobre las mujeres.

5. Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing

- a. Extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias.
- b. Promover soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos.
- c. Pedir a los socios y a las entidades pares que respeten el compromiso de la empresa de favorecer la igualdad de género y la integración.
- d. Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos de la empresa, ya sean de marketing u otros.
- e. Garantizar que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para fines de trata de seres humanos y/o de explotación sexual o laboral.

6. Liderazgo y compromiso comunitarios

- a. Dar ejemplo – mostrar el compromiso de empresas de prestigio con la promoción de la igualdad de género y de la habilitación de las mujeres.
- b. Ejercer presión, de forma individual o conjunta, para defender la igualdad de género y colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.
- c. Trabajar con los representantes de la comunidad y los cuerpos oficiales entre otros, con el fin de erradicar la discriminación y la explotación, y de generar nuevas oportunidades para las mujeres y las niñas.
- d. Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, y garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.
- e. Utilizar programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.

7. Transparencia, evaluación e información

- a. Difundir las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.
- b. Establecer metas que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los ámbitos.
- c. Evaluar y difundir los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desglosados por sexo.
- d. Integrar los indicadores de género en las obligaciones existentes de rendiciones de cuentas.

Notas

¹ La igualdad de género ha sido reconocida como un derecho humano desde que se crearon las Naciones Unidas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1976 contienen declaraciones claras sobre el derecho de las mujeres a vivir libres de discriminación. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General en 1979, obliga a los firmantes a tomar medidas para garantizar la igualdad de género tanto en el medio privado como público, y para eliminar los estereotipos tradicionales sobre la función de los sexos. Es útil notar que los gobiernos, en ocasión de la Cuarta Conferencia de la ONU sobre la Mujer, que tuvo lugar en Beijing en 1995, estipularon acciones específicas para lograr la igualdad y los estándares de empoderamiento establecidos por la CEDAW en la Plataforma para la Acción de Beijing. Si desea más información sobre los instrumentos legales y sobre otros estándares internacionales relevantes relativos especialmente a los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, incluyendo la CEDAW y los órganos creados en virtud de tratados, sírvase consultar el sitio: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

² Los derechos de los empleados y de los trabajadores se atienden en varios estándares internacionales, convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Si bien los instrumentos de la OIT se aplican tanto a las mujeres como a los hombres, hay una serie que son de interés especial para las trabajadoras. Sírvase consultar el Departamento de la OIT para la Igualdad de Género y la Biblioteca virtual de la OIT, *Guía de recursos – igualdad de género en el mundo laboral*: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>.

Fundado en el año 2000, el Pacto Mundial de la ONU es una iniciativa de políticas estratégicas para las empresas que asumen el compromiso de alinear sus operaciones y estrategias con los diez principios universalmente aceptados en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. www.unglobalcompact.org.

En 2005 el Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan nombró al Profesor John Ruggie Representante Especial sobre derechos humanos y corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales. Su mandato incluye identificar y aclarar los estándares de responsabilidad corporativa y de rendición de cuentas en materia de derechos humanos. <https://www.un.org/>.

³ En los últimos 10 años ha habido un aumento en la atención que prestan las empresas a la responsabilidad corporativa y la información sobre la sostenibilidad, a través de una serie de mecanismos. Un ejemplo es el requisito del Pacto Mundial de la ONU sobre una Comunicación anual sobre el progreso (<http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). Otro ejemplo es el Marco mundial de información sobre la sostenibilidad creado por la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI) que establece los principios y los indicadores que pueden usar las organizaciones para medir y dar cuentas de su desempeño económico, medioambiental y social. En 2008-09, la GRI y la Corporación Financiera Internacional trabajaron juntas en un proyecto de investigación y consultas con el fin de atender las carencias entre la información de género y de sostenibilidad, que culminó en el documento *Inclusión del género en la información sobre la sostenibilidad*, que es una guía para los expertos que tiene como fin ayudar a las organizaciones de todo el mundo a crear oportunidades para las mujeres, adoptar las mejores prácticas en materia de información sobre la sostenibilidad, y mejorar los resultados de las compañías. <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>.

Un informe reciente (enero de 2010) de McKinsey & Company, *El negocio del empoderamiento de la mujer*, expone por qué y cómo puede el sector privado intensificar su compromiso con la autonomía económica de la mujer en los países en desarrollo y en los mercados emergentes. El informe se apoya en entrevistas a más de 50 líderes y expertos de los sectores privados y sociales que hablan de la habilitación de las mujeres, así como en las conclusiones de un estudio mundial de casi 2.300 ejecutivos superiores del sector privado, entre otros. http://www.mckinsey.com/clientservice/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx.

Un estudio del Centro para la Mujer en los Negocios de la London Business School encontró que la paridad entre los géneros lleva a una mayor innovación, lo que apoya claramente el trasfondo comercial de la diversidad. *Potencial innovador: hombres y mujeres en equipos*, 2007, que se encuentra en: http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf.

⁴ Otros ejemplos que destacan el trasfondo comercial de la igualdad de género incluyen dos estudios recientes sobre la diversidad de género y el desempeño corporativo de McKinsey and Company, hechos con el Foro de las Mujeres para la Economía y la Sociedad. Su estudio demostró la relación entre la presencia de las mujeres en los equipos directivos de las corporaciones y el desempeño organizacional y financiero de las compañías, y sugiere que las compañías que tienen una representación mayor de mujeres en su cúpula o en la dirección superior son compañías que tienen mejores resultados. Otros estudios sobre el liderazgo de las mujeres mostraron que los comportamientos adoptados generalmente por las mujeres refuerzan el desempeño organizacional de las compañías en varios parámetros y serán esenciales para hacer frente a los desafíos que se espera que las compañías encuentren en los años venideros. *Las mujeres importan: diversidad de género, motor del desempeño corporativo* (2007) y *Las mujeres importan 2: liderazgo de las mujeres, ventaja competitiva para el futuro* (2008).

Si desea saber más sobre los estudios y los recursos del Programa de Mujeres Líderes y de Paridad de Género del Foro Económico Mundial, sírvase consultar el sitio <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>. Si desea información sobre el trabajo del Banco Mundial en materia de género, incluyendo *Igualdad de género como medida económica inteligente – Plan de acción del Grupo del Banco Mundial*, sírvase consultar el sitio: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>

⁵ El “efecto multiplicador” de la igualdad de género ha sido ampliamente reconocido. Los estudios siguen mostrando que si se disminuyen las barreras sociales, económicas y políticas que encuentran las mujeres y las niñas, se ampliará la educación, y se reducirá la mortalidad infantil y la vulnerabilidad al VIH y al SIDA. Una mayor participación de las mujeres en el mundo laboral reduce la pobreza gracias a una mayor productividad y ganancias. Por otra parte, la discriminación sistemática contra las mujeres y las niñas hará imposible para muchos lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otras metas relativas a la pobreza. El ODM 3 se refiere a la promoción de la igualdad de género y de la autonomía de la mujer, y es uno de los ocho ODM establecidos en la Declaración del Milenio, adoptada por 189 Gobiernos en el año 2000. Los ODM se ocupan de las principales dificultades del mundo en materia de desarrollo, y ponen metas a plazos y medidas específicas, acompañadas de indicadores para monitorear el progreso, con una fecha límite para su logro en 2015. Existe una preocupación creciente de que no se alcancen los ODM y un reconocimiento también creciente de que el logro de la igualdad de género es primordial para lograr los otros ODM. <http://www.un.org/millenniumgoals/> y http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf. Consultar también *La importancia del sexo*, en *The Economist* de abril de 2006, y *Financiar la igualdad de género es financiar el desarrollo*, UNIFEM, 2008.