



United Nations Global Compact



El avance de la mujer, el avance del negocio y el apoyo a objetivos de desarrollo internacionales: principios básicos para el Sector Corporativo

Estamos de acuerdo en que potenciar la participación total de la mujer en el mundo de la economía en todos sus sectores y a cualquier nivel de actividad económica es algo esencial para construir una economía más sólida, una sociedad más estable y lograr objetivos para el desarrollo y los derechos humanos. La experiencia demuestra que desarrollar propuestas y normativas que resulten en potenciar el papel de la mujer requieren una comprensión específica de la dimensión del género, el contexto y el impacto buscado. Sin embargo, hasta hace muy poco, no se ha definido una guía de principios básicos para que las empresas potencien el papel de la mujer en el mercado laboral global.

En 2004, la empresa de inversiones Calvert, en colaboración con la Fundación de Desarrollo para las Mujeres de las Naciones Unidas, UNIFEM, desarrolló el primer código de conducta voluntario para guiar a las empresas en cómo potenciar e invertir en la mujer y su avance a escala mundial.¹ Los Principios de la Mujer de Calvert (Calvert Women's Principles®) recopilan una variedad de formas en las que las empresas pueden contribuir en el avance de la mujer. A pesar de que estos principios han suscitado una respuesta firme y positiva, muchos han sugerido crear una selección global de accionistas para debatir cómo estimular e implementar estos objetivos a escala mundial.

Proceso de asesoramiento con empresas y accionistas

Como consecuencia, el Pacto Global de las Naciones Unidas y UNIFEM, organizan el **evento “por el avance del papel de la mujer en el mercado laboral global” el 5 de marzo de 2009, en la sede central de las Naciones Unidas de la ciudad de Nueva York.** En base a los intereses de las empresas y de otros, el Pacto Global de las Naciones Unidas y UNIFEM lanzará un proceso de asesoramiento internacional sobre las oportunidades y las dificultades para las empresas al trabajar con este tipo de principios básicos de la mujer, especialmente en el contexto actual de crisis económica mundial. El proceso se centrará en el debate acerca del potencial de su aplicación global, y cómo se puede llevar a cabo y ser operacional, junto con materiales de orientación para las empresas y otros tipos de asistencia para apoyar su implementación. También buscará, en gran medida, servir de aportación a los actuales principios básicos de la mujer para posteriormente potenciar su impacto y alcance internacional. Junto con las empresas, y otros accionistas de todo el mundo, el proceso desarrollará un modelo de negocio global y sólido para los principios de las mujeres, con ilustraciones y ejemplos del funcionamiento correcto de las empresas.

Buscamos una amplia participación en el proceso para asegurar que logra sus perspectivas locales y globales, tanto de las grandes y pequeñas empresas de las distintas industrias, como de otros grupos de la sociedad. Sujetos a los intereses de las empresas en su compromiso con los principios, el Plan Global de las Naciones Unidas y UNIFEM, junto con Calvert, se afanan en estudiar las

¹ Los Principios de la Mujer de Calvert (Calvert Women's Principles) son propiedad de Calvert Group, Ltd. y no se pueden reproducir ni divulgar sin la autorización expresa por escrito de Calvert Group, Ltd.

oportunidades para desarrollar una plataforma de compromiso voluntario con una orientación completa para apoyar la implementación de los principios de la mujer en las empresas, con el propósito de habilitar, potenciar e invertir en la mujer de manera global. La participación en el proceso no comprometerá ninguna participación para adoptar los principios.

Como punto de partida para el debate, se proporciona la siguiente copia de los Principios de la Mujer de Calvert.

1. EMPLEO Y COMPENSACIONES

Las corporaciones darán pasos concretos para conseguir la igualdad de género mediante la adopción e implementación de normativas de empleo y prácticas para erradicar la discriminación de género, en áreas tales como el reclutamiento, la contratación, el pago y la promoción.

Los elementos clave de este principio incluyen:

- a. Pagar el salario legal a todas las mujeres.
- b. Asegurar salarios, horarios y beneficios justos y comparativos, con beneficios de jubilación inclusive, para todos los trabajadores por un trabajo comparativo.
- c. Empezar las acciones concretas y precisas para la contratación y retención de las mujeres y candidatas fuera de los grupos tradicionalmente sin representación.
- d. Eliminar cualquier tipo de discriminación basada en atributos de género, raza, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual o estereotipos culturales sobre los privilegios y actividades relacionados con el trabajo, con la inclusión de salarios, horarios, beneficios, acceso a los puestos de trabajo y calificaciones, y las condiciones de trabajo.
- e. Prohibir la discriminación basada en el estado civil, parental o de maternidad, a la hora de tomar decisiones de contratación y beneficios. Se incluye la seguridad de contratación que permite interrumpir el trabajo por maternidad, bajas de maternidad, y las responsabilidades pertinentes a la familia.
- f. Llevar a cabo normativas equitativas para los trabajadores sin salario en base a los contratos fijos, trabajo temporal, y recortes de personal que no afecten a la mujer de manera desproporcionada.
- g. Esforzarse en ofrecer un salario vitalicio a todas las mujeres.

2. EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA, Y EL DESARROLLO PROFESIONAL

Las empresas darán pasos concretos para conseguir la igualdad de género mediante la adopción e implementación de normativas y prácticas que proporcionen un equilibrio vida-trabajo y que refuercen la educación, profesión y el desarrollo vocacional.

Los elementos clave de este principio incluyen:

- a. Empezar acciones comprobables y concretas para hacer que la vida profesional y la vida privada disfruten de un equilibrio, mediante la puesta en práctica y la promoción flexible de las opciones laborales, licencia por cuestiones familiares, atención a personas dependientes, programas del bienestar social y las oportunidades de cesar o recuperar la mano de obra.

- b. Respaldo el acceso al cuidado infantil, tanto mediante la oferta de servicios de cuidado infantil o mediante la oferta de recursos basados en los servicios de cuidado infantil.
- c. Proporcionar oportunidades de género equitativas para la alfabetización y el acceso a la misma, educación, y el entrenamiento certificado vocacional y de informática.
- d. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional que incluyen vínculos profesionales formales e informales, actividades de desarrollo del cliente y programas de tutorías que incluyen a la mujer a todos los niveles, incluso aquellas mujeres empleadas en áreas no tradicionales.

3. SALUD, SEGURIDAD Y LIBRES DE VIOLENCIA

Las empresas darán pasos concretos para conseguir la igualdad de género mediante la adopción e implementación de normativas que aseguren la salud, seguridad y el bienestar de la mujer trabajadora.

Los elementos clave de este principio incluyen:

- a. Prohibir y prevenir cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo, ya sea verbal, física o de abuso sexual.
- b. Garantizar la seguridad de los empleados de género femenino en el lugar de trabajo, en el camino de ida y vuelta del lugar de trabajo y durante los negocios relacionados con la empresa, y garantizar la seguridad de los vendedores en el lugar de trabajo.
- c. Proporcionar y promover normativas y programas dirigidos a la violencia doméstica.
- d. Erradicar y poner de manifiesto condiciones de trabajo peligrosas y ofrecer protección contra la exposición ante productos químicos peligrosos, en especial en el caso de aquellas sustancias sospechosas de tener efectos adversos contra la salud de la mujer y su salud reproductiva.
- e. Posibilitar tiempo libre en el trabajo para aquellos empleados en espera de tratamiento o cuidado médico, tanto para ellos como para sus personas dependientes, planificación familiar incluida, psicopedagogía y el cuidado de la salud reproductiva, y asegurar la vuelta a los puestos de trabajo con el mismo sueldo y estatus.
- f. Prohibir la discriminación durante la contratación de empleados en base al estado de salud, como en personas con SIDA/VIH positivo o personas con discapacidades.
- g. Luchar por ofrecer un equilibrio de género en cuanto a servicios de salud y seguro médico.

4. ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN

Las empresas darán pasos concretos para conseguir la igualdad de género mediante la adopción e implementación de normativas que aseguren la participación equánime en la administración y la dirección.

Los elementos clave de este principio incluyen:

- a. Establecer normativas y emprender esfuerzos proactivos para asegurar la participación de la mujer en la toma de decisiones y en la dirección a todos los niveles y en todos los sectores del negocio, incluso en la toma de decisiones referente a los presupuestos.

- b. Incluir la igualdad de género como factor relevante en las medidas de actuación, objetivos y fines de planificación estratégica y decisiones presupuestarias.

5. NEGOCIO, CADENA DE SUMINISTRO, Y PRÁCTICAS DE MARKETING

Las empresas darán pasos concretos para conseguir la igualdad de género mediante la adopción e implementación del negocio no discriminatorio, cadena de suministro, contratación y normativas y prácticas de marketing.

Los elementos clave de este principio incluyen:

- a. Mantener estándares éticos de marketing mediante el respeto de la dignidad de la mujer en cualquier venta, promoción o material publicitario, y mediante la exclusión de explotación sexual o de género en campañas de marketing y publicidad.
- b. Fomentar y apoyar el mundo empresarial de las mujeres, y buscar su entrada en las relaciones contractuales y de negocio con mujeres propietarias de empresas, vendedores y micro-empresas, y trabajar con ellas para conseguir condiciones justas de crédito y préstamos.
- c. La clara prohibición de actividades relacionadas con el negocio que justifiquen, apoyen, o que de alguna manera participen en el tráfico de mujeres para la explotación laboral o sexual.
- d. Asegurar que dichos principios se tengan en cuenta, no sólo con respecto a los empleados, sino también con respecto a los socios de empresa como contratistas independientes, sub-contratistas, trabajadores autónomos, vendedores y suministradores.
- e. Tener en cuenta estos principios para el desarrollo de servicios y productos y para la toma de las decisiones empresariales más importantes, como fusiones, adquisiciones, empresas conjuntas y la financiación.

6. COMPROMISO CÍVICO Y SOCIAL

Las empresas darán pasos concretos para conseguir la igualdad de género mediante la adopción e implementación de la participación equitativa en la vida cívica y eliminará cualquier manifestación de discriminación y explotación.

Los elementos clave de este principio incluyen:

- a. Fomentar las fundaciones filantrópicas relacionadas con la entidad para su adhesión a estos principios mediante sus donaciones, subvenciones, iniciativas programáticas e inversiones.
- b. Fomentar la entrada de las mujeres y las jóvenes en sectores laborales no-tradicionales mediante la oferta de información de profesiones accesibles y programas de entrenamiento exclusivamente diseñados para ellas.
- c. Respetar los derechos de la mujer trabajadora para participar en asuntos legales, cívicos y políticos, tiempo libre para votar incluido, sin interferencias o miedo a las repercusiones en las relaciones personales ni en el puesto de trabajo.
- d. Respetar la voluntaria libertad de asociación de los empleados, con la inclusión de las mujeres trabajadoras.

- e. Trabajar junto con gobiernos y comunidades donde las empresas trabajan para eliminar la discriminación de género y mejorar la educación y otras oportunidades para las mujeres y las jóvenes de esas comunidades junto con el apoyo a las organizaciones no gubernamentales de mujeres.
- f. Llevar a cabo un liderazgo proactivo dentro de su propio campo de influencia para proteger a la mujer del acoso sexual, la violencia, mutilación, intimidación, toma de represalias o cualquier otro daño de sus derechos humanos básicos ya sea en países anfitriones u organizaciones no gubernamentales, y negarse a tolerar situaciones en las que las diferencias culturales o los atuendos se utilizan para negar los derechos humanos básicos de las mujeres y las jóvenes.

7. TRANSPARENCIA Y RESPONSABILIDAD

Las empresas darán pasos concretos para conseguir la igualdad de género en sus operaciones y en sus negocios y relaciones con accionistas mediante la adopción e implementación de normativas abiertas al público, con un seguimiento y fomentadas.

Los elementos clave de este principio incluyen:

- a. Publicitar el compromiso con estos principios a través del comunicado de un directivo o mediante un medio similar, y proporcionar de manera clara y accesible dicho compromiso a todos los trabajadores en un medio legible, accesible y comprensible.
- b. Desarrollar e implementar normativas de empresa, procedimientos, entrenamiento y procesos internos de cobertura para asegurar la vigilancia y el cumplimiento de dichos principios dentro de la organización.
- c. Establecer puntos de referencia para contabilizar y seguir el proceso hacia la igualdad de género y hacer públicos los resultados.
- d. Dirigir auto-evaluaciones periódicas mediante el análisis y la recopilación de información, auditorías, divulgación pública, e informar del estado y el progreso realizado en la implantación de dichos principios.
- e. Establecer una política de quejas imparcial y clara para permitir a los empleados realizar comentarios, recomendaciones, informes o quejas basadas en el trato recibido en el lugar de trabajo.
- f. Fomentar el diálogo constructivo con los grupos de accionistas, junto con los empleados, y tanto organizaciones gubernamentales como no gubernamentales, asociaciones de empresa, inversores, clientes, y los actuales medios utilizados para implantar los principios.
- g. Ofrecer transparencia en la implantación de estos principios y promover su fomentación e implantación por parte de afiliados, vendedores, suministradores, clientes y otras vías de negocio.
- h. Luchar para asegurar que las relaciones gubernamentales y las normativas y prácticas de gastos políticos de la empresa incorporen estos principios.