

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

EL EMPODERAMIENTO
DE LAS MUJERES
PRINCIPIOS PARA
LA IGUALDAD ES BUEN NEGOCIO

LA IGUALDAD
ES BUEN
NEGOCIO

- 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 empoderamiento 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.**



UN PHOTO/STEPHENIE HOLLYMAN



United Nations Global Compact



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

Agradecimientos

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres — la iniciativa *La igualdad es buen negocio*, iniciada en marzo de 2010 — agradece a muchos actores del medio empresarial, la sociedad civil, las organizaciones internacionales y los gobiernos por comprometerse a propiciar que este esfuerzo se afianzase en muchas compañías y comunidades.

El equipo de alianzas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres está integrado por:

Joan Libby Hawk
Asesora Especial, ONU Mujeres y Pacto Mundial de la ONU
Ursula Wynhoven
Consejera General,
Oficina del Pacto Mundial de la ONU

Laraine Mills
Especialista en alianzas con el sector privado, ONU Mujeres
Lauren Gula
Jefa de proyecto, derechos humanos y empoderamiento
de las mujeres, Oficina del Pacto Mundial de la ONU

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

LA IGUALDAD ES BUEN NEGOCIO

Una iniciativa de alianza de ONU Mujeres y de la
Oficina del Pacto Mundial de la ONU



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:

- Construir 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.

Aún hoy, garantizar la incorporación de los talentos, aptitudes, experiencias y energías de las mujeres requiere la puesta en marcha de acciones internacionales y de políticas decididas. Los 7 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres ofrecen un conjunto de reflexiones destinadas a ayudar al sector privado a centrarse en los elementos clave para la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

Mejorar y ampliar la apertura e incorporación de las mujeres mediante políticas y prácticas empresariales está sujeta a técnicas, herramientas y habilidades generadoras de resultados. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, elaborados mediante un proceso consultivo multi-lateral y bajo la égida de ONU Mujeres y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact), ofrecen una “óptica de género” que permite a la actividad empresarial medir y analizar las iniciativas en curso, los valores de referencia y las prácticas de evaluación.

Basándose en prácticas empresariales de la vida real, los Principios tienen como fin ayudar a las empresas a modificar sus actuales políticas y

programas — o a crear unas nuevas, llegado el caso — para alcanzar el empoderamiento de 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. ONU Mujeres, organización puntera en la lucha para la igualdad de género, pone varias 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 con la participación de 8.000 empresas, así como de otros agentes 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. Pero los progresos conseguidos no impiden que las mujeres no sigan enfrentándose a la discriminación, a la marginalización y a 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 a nivel 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 humanos.¹

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 menores, 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 comunidades.³

Pero cabe señalar que, a pesar de 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 colectivos es posible. ONU Mujeres, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como otras agencias 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

Sobra decir que en este contexto de interdependencia mundial política, social y económica, las asociaciones tienen un papel cada vez más importante para:

- Crear un entorno empresarial en plena ebullición que implique la participación de una amplia asociación de agentes, facilitadores, contribuidores e innovadores a fin de expandir las oportunidades para las mujeres y los hombres; y
- Permitir que los gobiernos, las instituciones financieras internacionales, el sector privado, los inversores, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones académicas y profesionales participen activa e interactivamente y trabajen juntos.

De acuerdo con este espíritu de asociación, ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas presentan los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres con la esperanza de que su aplicación como “óptica de género” inspire e intensifique los esfuerzos realizados para asegurar la presencia de las mujeres a todos los niveles.

La igualdad es buen negocio.



Principios para el Empoder

1 Una dirección que promueva la igualdad de género

- Reivindicar un apoyo de alto nivel y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y de los derechos humanos.
- Fijar objetivos y resultados a nivel empresarial para la igualdad de género e incluir la noción de progreso entre los factores de evaluación de rendimiento de los gerentes empresariales.
- Comprometer las partes implicadas internas y externas en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad.
- 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

- 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.
- Asegurarse de que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género.
- Implementar la contratación y la protección del empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres en puestos directivos y de responsabilidades, así como en el seno del consejo de administración.
- 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.
- Ofrecer condiciones laborales flexibles, así como la posibilidad de renunciar y de volver a ocupar puestos de igual remuneración y estatus.
- 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

- Tener en cuenta los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres, ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a la exposición a los materiales peligrosos, así como informar de todos los riesgos potenciales en cuanto a salud reproductiva.
- 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.
- Procurar el ofrecimiento de 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.
- 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.
- Mediante un acuerdo con los empleados, identificar y tratar las cuestiones de seguridad, incluidos los trascados de las mujeres desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.
- 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 la explotación sexual y laboral.

Empoderamiento de las Mujeres

4 Educación y formación

- Invertir en políticas y programas de actuación en el lugar de trabajo que favorezcan el 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.
- 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.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades de tutoría formales e informales.
- Ofrecer oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de la integración sobre los hombres y las mujeres.

5 Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing

- Extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias.
- Promover soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos.
- Pedir a los socios y a las entidades pares que respeten el compromiso de la empresa de favorecer la igualdad y la integración.
- Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos de la empresa, ya sea de marketing u otros.
- 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 comunitario y compromiso

- Dar ejemplo — compromiso de empresas de prestigio, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- 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.

- 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.
- Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, así como garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.
- 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

- Difundir las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.
- Establecer puntos de referencia que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los niveles.
- Evaluar y difundir los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desglosados por sexo.
- Integrar los indicadores de género en las obligaciones de rendición de cuentas en curso.

Los principios en la práctica:

Empresas de todo el mundo ya nos brindan ejemplos de sus avances en el ámbito del empoderamiento de las mujeres. Los ejemplos que aparecen a continuación corresponden a cada uno de los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres e ilustran las principales acciones y políticas de las que podemos aprender y reproducir. Constituyen una parte de la amplia colección de ejemplos que fueron sometidos y autorizados por las empresas participantes en la iniciativa *Companies Leading the Way: Putting the Principles into Practice* (Empresas punteras: los principios en la práctica).

1 Una dirección que promueva la igualdad de género

- Un grupo minero internacional con sede en el Reino Unido encargó una guía de recursos para poder atender e implicar a las mujeres y a los grupos comunitarios y aplicarla como una de sus principales directivas en sus operaciones empresariales.
- Un estudio empresarial llevado a cabo al más alto nivel por una empresa de contabilidad y de asesoramiento determinó que estaba perdiendo cierto volumen de negocio al no ser capaz de atraer y de retener a mujeres profesionales altamente cualificadas y decidió, a la luz de estos datos, centrarse en cambiar la cultura y las políticas empresariales mediante el liderazgo y la implicación del consejo de administración.
- El liderazgo de un fabricante de Asia del Este permitió la implementación de un enfoque integrado e integral del empoderamiento de las mujeres mediante la puesta en marcha de programas destinados a reconocer los logros de las empleadas y a promover los avances de las mujeres en la empresa por medio de iniciativas de amplio espectro en torno a la formación, la educación y la seguridad.

2 Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación

- Un grupo de microfinanzas de Europa Oriental inició una recogida de datos y un ejercicio de análisis a gran escala antes de emitir sus recomendaciones sobre la manera de tratar a sus empleadas a fin de atraer y de retener a un mayor número de mujeres cualificadas.
- En su afán de poner fin a las diferencias salariales basadas en el género, un grupo multinacional de seguros invirtió 1,25 millones de euros en tres años.
- Una importante empresa de servicios en Australia aplica una política de permiso parental que ofrece un total de dos años de permiso parental para el cuidador principal, el cual puede disfrutarse de forma flexible y no necesariamente en continuo.
- Con el objetivo de promover la diversidad y la integración, una multinacional del acero estableció un comité especial formado por mujeres trabajadoras y de la dirección para que pudieran identificar y poner fin a las inquietudes de las empleadas mediante la organización de formaciones y de programas.

3 Salud, seguridad y una vida libre de violencia

- Como continuación de un estudio realizado a petición de una empresa para determinar los beneficios económicos que representa el incremento de la conciencia de la salud para las empresas, un importante fabricante estableció una colaboración con profesionales de la salud para poder ofrecer formaciones a sus empleados sobre la salud maternal y reproductiva, la prevención de enfermedades y el acceso a los servicios de salud.
- Consciente de la necesidad de apoyar a los padres y madres trabajadoras, una empresa de comunicaciones keniana ofrece un servicio gratuito de guardería in situ y un médico interno, además de una cobertura médica integral que incluye la atención pre y postnatal.
- Dos empresas españolas ofrecen servicios de colocación de empleo a las víctimas de la violencia de género específicamente adaptados a sus necesidades a fin de facilitar su transición a su puesto de trabajo.
- Un fabricante textil de Sri Lanka demostró su compromiso de crear y de mantener un entorno de trabajo seguro y saludable — así como de reconocer las necesidades diferenciadas que existen entre sus empleados y sus empleadas — mediante la aplicación de una serie de políticas y de programas entre las cuales figuran la atención específica para las empleadas embarazadas, la evaluación continua de los riesgos y el seguimiento de sus fábricas, de los procesos y del equipamiento

ejemplos empresariales

4 Educación y formación

- Con el objetivo de generar nuevas oportunidades de promoción para las mujeres en su ámbito de actuación, una multinacional tecnológica con sede en los Estados Unidos ha establecido asociaciones estratégicas con las organizaciones de mujeres en la mayor parte de los países en los cuales opera para promover la educación y la formación y para reconocer los logros de las mujeres.
- Una importante compañía aérea europea se dirige a los jóvenes mediante proyectos educativos destinados a romper las barreras tradicionales que han limitado el acceso de las mujeres a ciertas categorías profesionales en el sector de la industria, y de los hombres a otros.
- Una gran empresa de servicios financieros instalada en Australia ofrece numerosas iniciativas destinadas a apoyar la presencia de las mujeres en el sector empresarial, entre las cuales se encuentra una plataforma que permite a las mujeres australianas establecer vínculos con otras mujeres del mundo de los negocios internacionales para compartir informaciones, investigaciones y consejos profesionales.
- Una empresa de transporte china instauró comités de empleadas para poder identificar y concebir programas e informaciones adaptadas a las necesidades y a los centros de interés específicos de sus homólogas.

5 Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing

- Consciente del creciente papel que tienen las mujeres empresarias, un importante banco con sede en el Reino Unido lanzó una línea de servicios financieros específicos, de oportunidades para las microfinanzas y de préstamos para empresas y además, ofrece un centro de recursos en línea para las empresarias que dirigen pequeñas y medianas empresas.
- Un fabricante sueco ayuda a las mujeres productoras de materia prima en los países en vía de desarrollo a tratar directamente con el fabricante, lo que les permite mejorar sus ingresos al reducir el número de intermediarios de la cadena de suministros.
- Para poder concienciar al público internacional sobre el alcance de la violencia contra las mujeres, una multinacional de publicidad colaboró con una organización de las Naciones Unidas para desarrollar una campaña de sensibilización basada en el uso de la televisión y de Internet.

6 Liderazgo comunitario y compromiso

- Una importante empresa cosmética lanzó y vendió productos para poder reunir fondos a favor de las organizaciones que operan a nivel de la comunidad para erradicar la violencia de género en el mundo.

- Una multinacional minera con operaciones en Ghana implementó un programa de incorporación de la perspectiva de género a fin de animar a las empleadas a asumir mayores responsabilidades en la mina y a conectar con la comunidad local.
- Una multinacional textil con sede en los Estados Unidos concede becas a las organizaciones que operan a nivel de la comunidad para empoderar a las mujeres en las localidades donde realiza sus actividades.

7 Transparencia, evaluación e información

- Una mediana empresa israelí del sector de la moda llegó a ser la primera de su tamaño en Israel en difundir voluntariamente un Informe de Responsabilidad Social y Medio Ambiental que reflejara su compromiso con la igualdad de género.
- Una institución financiera española publica en su página Web su compromiso hacia la igualdad de oportunidades y la integración y realiza a menudo diagnósticos sobre la igualdad, los cuales están sometidos a la aprobación de un cuerpo gubernamental independiente.
- Una empresa minera sudafricana incluye un desglose detallado de su personal por género, raza y nivel de ocupación en su informe de sostenibilidad.
- Dos compañías australianas – un banco y una consultora – usan los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres como guía en materia de igualdad de género.



UN PHOTO/SANJEEV KUMAR

¿Cómo conseguir y medir el

Las sugerencias que se enumeran a continuación responden a cada uno de los siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres e indican los enfoques que permiten conseguir y medir el progreso. No obstante, cabe señalar que las principales herramientas de evaluación nacen de la combinación entre los propios objetivos y la cultura de una organización y un marco de evaluación claramente definido. Aunque compartimos objetivos comunes, resulta evidente que los caminos que nos llevarán a ellos serán diversos.

1 Una dirección que promueva la igualdad de género

Definir claramente la estrategia empresarial adoptada para promover la igualdad de género en la organización y en su ámbito de actuación.

Establecer un grupo de acción de alto nivel para identificar las líneas prioritarias, definir los puntos de referencia y realizar el seguimiento de los progresos de la empresa.

Incluir objetivos a escala empresarial para la promoción de los avances en la igualdad de género en la descripción de los puestos y en los informes de resultados.

ELEMENTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR...

- ¿El compromiso anunciado para promover la igualdad, la no discriminación y la equidad está claramente identificado en la página Web, así como en los soportes de contratación y en los informes corporativos de sostenibilidad?
- ¿Se ha nombrado a una persona a nivel del consejo de administración para defender las políticas y los planes de igualdad de género de la organización?
- ¿Se crearon formaciones, incluso para los líderes masculinos, sobre la importancia que tienen la participación y la integración de las mujeres?
- ¿El informe anual o de sostenibilidad de la empresa incluye comunicados de la dirección que confirmen su voluntad de alcanzar los objetivos de la igualdad de género?

2 Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación

Divulgar ampliamente un comunicado en el cual la empresa prohíbe explícitamente la discriminación basada en el género en la contratación, las políticas de retenciones, las promociones profesionales, los salarios y beneficios.

Concebir iniciativas de contratación que incluyan a más mujeres.

Revisar y analizar la remuneración de todos los empleados por género, categoría profesional y denominación de la función. Garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres para dirigir importantes misiones y grupos de acción.

Entrevistar a los empleados para contemplar los puntos de vista de las mujeres y de los hombres sobre las políticas de la empresa relativas a la igualdad de oportunidad, la integración, la no discriminación y la retención.

Establecer e implementar una política y un proceso de resolución de conflictos para tratar los incidentes derivados de la discriminación, el acoso sexual y la violencia de género.

ELEMENTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR...

- ¿Las designaciones en el consejo de administración y en la dirección general tienen en cuenta la perspectiva de género?
- ¿Le empresa realiza el seguimiento y el análisis de las promociones profesionales por género, categoría profesional y denominación del puesto de trabajo?

- ¿Las revisiones equitativas de los salarios se realizan con frecuencia?
- ¿Se entrevista y se contrata a un número suficiente de mujeres (mínimo 30%)? ¿Las mujeres están adecuadamente representadas entre las personas encargadas de proceder a las entrevistas?
- ¿Cuál es la tasa de retención de las empleadas por categoría profesional y denominación de puestos de trabajo en comparación con sus homólogos masculinos?
- ¿La empresa ha diseñado opciones de trabajo flexibles que tengan en cuenta la diversidad y la especificidad de las necesidades de las mujeres y de los hombres?
- ¿Los canales de comunicación de los conflictos basados en la discriminación, el acoso y la violencia de género son accesibles?

3 Salud, seguridad y una vida libre de violencia

Divulgar ampliamente la política de tolerancia cero de la empresa y ofrecer una formación continua.

Elaborar un inventario de las condiciones de salud y de seguridad que tenga en cuenta las cuestiones de género.

Entrevistar a los empleados para conseguir los puntos de vista de las mujeres y de los hombres en cuanto a las cuestiones relativas a la salud y a la seguridad.

Elaborar políticas empresariales a medida sobre la salud y la seguridad que aborden las diferentes inquietudes y necesidades de las mujeres y de los hombres y que tengan en cuenta a las mujeres embarazadas, a las personas enfermas de VIH/SIDA y con discapacidad física, así como a los otros grupos vulnerables y ofrezca los recursos necesarios para su implementación.

ELEMENTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR...

- ¿La seguridad y el tamaño del equipo se adaptan tanto a los hombres como a las mujeres?

progreso?

- ¿La empresa dispone de baños separados y, llegado el caso, de vestuarios para las mujeres y los hombres?
- ¿Las zonas comunes se encuentran bastante iluminadas?
- ¿Los servicios médicos de la empresa disponen de profesionales sanitarios mujeres?

4 Educación y formación

Formar y educar a los empleados, y sobre todo al personal masculino, sobre la voluntad de la empresa de defender el empoderamiento de las mujeres.

Ofrecer asesoramiento profesional y programas de tutoría para el desarrollo profesional de las mujeres a todos los niveles.

Promover los programas de formación diseñados para las mujeres.

ELEMENTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR...

- ¿Cómo se reparten las oportunidades de formación y de desarrollo profesional entre los hombres y las mujeres?
- ¿Cuántas horas de formación se destinan a las mujeres y a los hombres anualmente, por categoría profesional y denominación del puesto de trabajo?
- ¿Se tienen en cuenta las exigencias familiares de los empleados a la hora de diseñar el calendario de las formaciones y de los programas de educación?

5 Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing

Divulgar exhaustivamente una declaración de políticas elaborada por los órganos directivos sobre el apoyo de la organización a las prácticas por

la igualdad de género en su cadena de suministros.

Nombrar a un “defensor de las mujeres” en el seno de la empresa para tratar con empresas dirigidas por mujeres y ayudarlas a desarrollar su capacidad de operar como proveedoras de calidad.

Exigir que los proveedores actuales y potenciales informen de sus políticas de género y de diversidad e integrarlas en los criterios de selección.

ELEMENTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR...

- ¿La empresa analiza su cadena de suministros actual para establecer un número básico de empresa de suministros dirigidas por mujeres?
- ¿Cuál es la proporción de empresas de suministro dirigidas por mujeres con respecto al conjunto de proveedores?
- ¿Cuál es la proporción de empresas de suministro dirigidas por mujeres con respecto al conjunto de proveedores?
- ¿Cuál es el procedimiento adoptado por la empresa frente a las denuncias hacia el uso que podría hacer de las mujeres y de las niñas en su material de marketing y publicitario? ¿Qué medidas se toman para remediar esta situación?

6 Liderazgo comunitario y compromiso

Definir iniciativas empresariales de compromiso comunitario a favor del empoderamiento de las mujeres y de las niñas.

Animar a los ejecutivos de la empresa a que realicen consultas comunitarias con los líderes locales — mujeres y

hombres — para crear fuertes vínculos y elaborar programas que beneficien al conjunto de los miembros de la comunidad.

Diseñar un análisis del impacto generado por la implementación o por la expansión de la actividad sobre la comunidad que pueda determinar las consecuencias específicas sobre las mujeres y las niñas.

ELEMENTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR...

- ¿Qué iniciativas apoya la empresa para la promoción de la igualdad en la comunidad y a cuántas mujeres, niñas, hombres y niños consiguen alcanzar?
- ¿La empresa entrevista a los participantes mediante la creación de grupos de reflexión o la entrega de comentarios escritos?
- ¿La empresa revisa los criterios y las políticas que determinan sus actividades de compromiso comunitario en función de los resultados y de los comentarios de la comunidad?
- ¿Las contribuciones de las mujeres a favor de sus comunidades están reconocidas y difundidas?

7 Transparencia, evaluación e información

Mediante referencias reconocidas, informar anualmente y por departamento de los planes y las políticas de la empresa a favor de la igualdad de género.

Publicar las conclusiones de los esfuerzos empresariales para lograr la integración y la promoción de las mujeres mediante el conjunto de los canales oportunos y las obligaciones de información preestablecidas.

Incluir el seguimiento y la evaluación de los objetivos empresariales en cuanto a igualdad de género entre los indicadores de rendimiento actuales.

ELEMENTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR...

- ¿El respeto de las referencias relativas al avance de las mujeres demuestra que la empresa progresa positivamente?
- ¿Qué oportunidades ofrece la empresa para revisar, analizar y debatir los resultados alcanzados?



¿Qué lugar ocupan las mujeres?: hechos y cifras

Mujeres en riesgo

- Hemos conseguido sacar a más personas de la pobreza a lo largo de los últimos cincuenta años que en los quinientos años anteriores, pero, aún así, más de 1.200 millones de personas siguen sobreviviendo con menos de un dólar americano al día.¹ Según las estimaciones, las mujeres representan el 70% de la población mundial en situación de pobreza.
- El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) afirma que en los países en desarrollo, el porcentaje de tierras que son propiedad de las mujeres no alcanzan el 2%.²
- Según la investigación patrocinada por el gobierno norteamericano y que finalizó en 2006, unas 800.000 personas son víctimas del tráfico de seres humanos cada año a nivel nacional. Alrededor del 80% de las víctimas del tráfico transnacional son mujeres y niñas y hasta el 50% de ellas son menores de edad.³
- Se estima que el 72% de los 33 millones de refugiados del mundo son mujeres y niñas.⁴
- Una mujer muere cada minuto en algún lugar del planeta a consecuencia de las complicaciones de su embarazo o de su parto.⁵

Violencia contra las mujeres

- El tipo de violencia contra las mujeres más común a escala mundial es la violencia física infligida por la pareja. Como mínimo, una media de 6 de cada 10 mujeres son golpeadas, forzadas a tener relaciones sexuales o sufren de un tipo de abuso cualquiera a mano de su pareja a lo largo de su vida.⁶
- Se estima que 1 de cada 5 mujeres en el mundo será víctima de una violación o de un intento de violación a lo largo de su vida.
- Las mujeres sufren acoso sexual a lo

largo de sus vidas. Entre el 40% y el 50% de las mujeres en la Unión Europea han manifestado haber sufrido algún tipo de acoso sexual en su lugar de trabajo.⁸

- El costo de la violencia contra la mujer infligida por su pareja solamente en los Estados Unidos sobrepasa los 5.800 millones de dólares americanos al año. De ellos, 4.100 millones de dólares son destinados a servicios médicos directos y de atención médica, en tanto que la pérdida de la productividad representa cerca de 1.800 millones de dólares.⁹
- En Canadá, un estudio realizado en 1995 estimó los costos directos anuales de la violencia contra la mujer en 1.170 millones de dólares canadienses. Un estudio de 2004 en el Reino Unido estimó el total de los costos directos e indirectos de la violencia doméstica, incluidos el dolor y el sufrimiento, en 23.000 millones de libras esterlinas al año o 440 libras por persona.¹⁰

Mujeres y el VIH/SIDA

- La epidemia de SIDA tiene consecuencias específicas sobre las mujeres que se ven además amplificadas por el papel que éstas juegan en la sociedad, así como por su vulnerabilidad biológica frente a la infección por VIH. Además, las estimaciones apuntan a que más de la mitad de los 33 millones de personas que viven con el VIH en el mundo son mujeres.¹¹
- Existe un cierto vínculo entre la propagación del VIH/SIDA y la violencia contra la mujer. La incapacidad para las mujeres de negociar relaciones sexuales seguras o de protegerse de las relaciones forzadas genera una estrecha relación con el alto índice del VIH/SIDA. Las mujeres físicamente maltratadas por su pareja tienen un 48% más de posibilidades de ser infectadas por el VIH/SIDA.¹²

Enfoque sobre las mujeres y la productividad

- Cuando se les permite a las mujeres gozar de uno de sus derechos huma-

nos fundamentales como lo es el acceso a la igualdad de oportunidades, los resultados son inequívocos. Según las estimaciones de *The Economist* publicadas en 2006, a lo largo de la última década, el trabajo de las mujeres ha contribuido más al crecimiento global que China.¹³

- Esta misma publicación precisa además, que si Japón alineara sus índices de mujeres trabajadoras con Estados Unidos, podría aumentar su crecimiento anual de 0,3% en 20 años. Un informe publicado en 2011 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por el Banco Asiático de Desarrollo (ADB) indicó que la brecha de igualdad de género que existe en los índices de empleo entre las mujeres y los hombres cuestan a Asia 47.000 millones de dólares anuales, o sea que el 45% de las mujeres quedaron excluidas del mercado laboral, por comparación al 19% de los hombres.¹⁴
- En 2007, *Goldman Sachs* informó de que varios países y regiones del mundo podrían aumentar notablemente su PIB con simplemente reducir la diferencia del índice de empleo entre las mujeres y los hombres: la zona euro podría aumentar su PIB un 13%, Japón un 16% y los Estados Unidos un 9%.¹⁵

Mujeres y la educación

- Se estima que dos tercios de los 776 millones de adultos analfabetos en el mundo — o el 16% de la población adulta mundial — son mujeres.¹⁶ En los países en desarrollo, alrededor de una de cada cinco niñas que empieza su educación primaria no llega a terminarla.
- *The Women's Learning Partnership* (WLP, Asociación de Mujeres por el Aprendizaje) estima que a nivel mundial, cada año por encima de cuarto de primaria terminado por las niñas supone un aumento de su salario potencial del orden del 20%, una reducción de la mortalidad infantil del 10% y una disminución de la extensión de la familia del 20%.¹⁷

Glosario de género

Empoderamiento

El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen su propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado.

Género

El género se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que cambia con el paso del tiempo y varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, sino a las relaciones entre ambos.

Sexo

El sexo se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

Igualdad de género

La igualdad de género describe el concepto según el cual todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los estereotipos, los roles fijados en función del género o los prejuicios. La igualdad de género implica que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades inherentes a las mujeres y a los hombres se consideran, se valoren y se repartan equitativamente. No implica que las mujeres y los hombres deban llegar a ser iguales, pero que sus derechos, sus responsabilidades y sus oportunidades no dependerán del hecho que hayan nacido hombre o mujer.

Equidad de género

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres

Perspectiva de género/ "Óptica de género"

Una perspectiva de género/ "Óptica de género" puede definirse como un enfoque que genera un marco de análisis destinado a evaluar cómo las mujeres y los hombres influyen y se ven influenciados de manera diferenciada por las políticas, los programas, los proyectos y las actividades. Permite reconocer que las relaciones entre las mujeres y los hombres pueden verse alteradas en función del contexto. La perspectiva de género tiene en cuenta los roles basados en el género, las relaciones y las necesidades sociales y económicas, el acceso a los recursos, así como otras limitaciones y oportunidades impuestas por la sociedad, la cultura, la edad, la religión y/o la etnia a los hombres y a las mujeres.

Análisis de género

El análisis de género es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de desarrollos, políticas, programas y legislaciones sobre los hombres y las mujeres. Este proceso se inicia con la recopilación de datos desagregados por sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en estrategias de transformación de roles, relaciones y procesos motivados por intereses individuales y colectivos.

Indicador de género

Un indicador es una referencia. Puede ser una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que apunta hacia una condición o una situación específica y que mide los cambios en dicha condición o situación a lo largo del tiempo. La diferencia entre un indicador y una es-

tadística reside en el hecho de que los indicadores deben incluir una comparación por norma. Los indicadores de género miden los cambios basados en el género en la sociedad a lo largo del tiempo; ofrecen una visión detallada de los resultados conseguidos por acciones e iniciativas específicas basadas en el género.

Datos desglosados por sexo

El concepto de los datos desglosados por sexo puede definirse como la recogida y la presentación de datos desglosados por sexo. Se trata de una información estadística cuantitativa sobre las diferencias y las desigualdades entre las mujeres y los hombres. Existe una confusión generalizada, así como un uso incorrecto de los "datos desglosados por género" y "datos desglosados por sexo". Los datos deben ser desglosados por sexo, pero no necesariamente desglosados por género, ya que las mujeres y los hombres se cuentan según sus diferencias biológicas y no según sus comportamientos sociales. El término "datos desglosados por género" suele usarse con frecuencia, pero debería entenderse como "datos desglosados por sexo".

Incorporación de los asuntos de género

Incorporar una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

FUENTES: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), 2004; UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education (Guía práctica para la Promoción de la Igualdad de Género en la Educación); y el módulo de formación CIF-OIT: introducción al análisis de género y a los indicadores de género, Campus de Género, 2009.

NOTAS

INTRODUCCIÓN

¹ La igualdad de género se reconoce como un derecho humano desde la fundación de las Naciones Unidas. La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948 y los pactos internacionales de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) de 1976 y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR) enuncian todos claramente el derecho de las mujeres a vivir libres de cualquier forma de discriminación. Adoptada por la Asamblea General en 1979, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) obliga a sus firmantes a llevar a cabo acciones para garantizar la igualdad de género en la esfera pública y privada y para eliminar los estereotipos tradicionales que existen sobre la repartición de los roles según el sexo. Cabe señalar además, que los gobiernos reunidos en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer de Beijing en 1995, elaboraron una serie de acciones específicas a fin de alcanzar los objetivos fijados por la CEDAW en la Plataforma de Acción de Beijing a favor de la igualdad y del empoderamiento. Para más información sobre los instrumentos legales o cualquier norma internacional de importancia para la defensa de los derechos humanos de la mujer y de la igualdad de género, incluidos la CEDAW y cualquier otro órgano creado en virtud de un tratado, visiten: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

² Los derechos de los "empleados" y de los "trabajadores" están sujetos a numerosas normas, convenciones y recomendaciones internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo. Aunque los instrumentos de la OIT pueden aplicarse a las mujeres y a los hombres indistintamente, algunos tienen un interés particular para las mujeres trabajadoras. Para más información, consulte la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género y la Guía de recursos de la Biblioteca en línea de la OIT sobre la Igualdad de Género en el Mundo del Trabajo: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>. Fundado en el año 2000, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de estrategia política dirigida a las empresas que se comprometen a alinear sus acciones y estrategias con diez principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anti-corrupción. Para más información: www.unglobalcompact.org. En 2005, Kofi Annan, entonces Secretario General de las Naciones Unidas, nombró al Profesor John Ruggie Representante Especial sobre derechos Humanos y Empresas Transnacionales y otras. Su mandato incluye la identificación y la clarificación de las normas de responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. <https://www.un.org/>.

³ En el transcurso de los últimos diez años, ha habido un aumento de la atención de las empresas a la presentación de informes sobre su responsabilidad y sostenibilidad a través de una serie de mecanismos. Un ejemplo es el requisito del Pacto Mundial de la ONU sobre las Comunicaciones anuales sobre los progresos (ver el sitio: <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). Otro ejemplo es el marco de presentación de informes sobre la sostenibilidad creado por la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes, que establece principios e indicadores que pueden ser usados por las organizaciones para medir e informar sobre su desempeño económico, medioambiental y social. En 2008-09, dicha Iniciativa trabajó con la Corporación Financiera Internacional sobre un proyecto de investigación y consulta con el fin de atender la brecha existente entre la presentación de informes sobre género y sobre sostenibilidad, colaboración que culminó con la publicación del documento "Incorporación del género en los informes de sostenibilidad: guía del usuario", que tiene como fin ayudar a las organizaciones de todo el mundo a crear

oportunidades para las mujeres, a adoptar las mejores prácticas en materia de presentación de informes sobre la sostenibilidad, y a mejorar los resultados de las compañías. Ver el sitio: <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>.

⁴ Entre otros ejemplos a favor del estudio de viabilidad para la igualdad de género, cabe destacar los dos estudios recientes sobre la diversidad de género y los resultados empresariales elaborados por McKinsey & Company con la colaboración del *Women's Forum for the economy & Society* (Foro de las Mujeres para la Economía y la Sociedad). Sus estudios demostraron que la presencia de mujeres en los equipos de dirección empresarial está estrechamente relacionada con los resultados financieros y organizativos de la empresa, sugiriendo que las empresas con la más fuerte representación femenina en su consejo de administración o en los niveles de alta dirección también son las que presentan los mejores resultados. Un estudio más exhaustivo sobre el liderazgo de las mujeres demostró que las tendencias que suelen generar las mujeres refuerzan el rendimiento organizativo de la empresa en varios niveles y resultan ser cruciales a la hora de superar los desafíos que se presentarán a la empresa a lo largo de los años venideros. Para más información "*Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver*" (La Importancia de las Mujeres: Diversidad de Género, motivación para el desempeño corporativo), 2007, y "*Women matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future*" (La Importancia de las Mujeres 2: Liderazgo de las Mujeres, sinónimo de competitividad para el futuro), 2008.

Para más información y recursos sobre el Women leaders and Gender Parity Programme (Programa sobre las Mujeres líderes y la Igualdad de Género) del Foro Económico Mundial: <http://www.weforum.org/en/Communities/WomenleadersandGenderParity/index.htm>. Para más información en cuanto al trabajo del Banco Mundial sobre el género, incluido "La igualdad de género: una estrategia económica acertada - Plan de acción del Grupo del Banco Mundial": [http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/ TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html](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 está cada vez más reconocido. Los estudios siguen demostrando que la erradicación de las barreras sociales, económicas y políticas a las que se enfrentan las mujeres y las niñas permite ampliar la educación, reducir la mortalidad infantil, así como la vulnerabilidad al VIH/SIDA. La mayor participación de las mujeres en la población activa reduce la pobreza al aumentar la productividad y los ahorros. Por el contrario, la discriminación sistemática hacia las mujeres y las niñas impedirá a muchos alcanzar los objetivos establecidos por los Objetivos de Desarrollo del Milenio para la erradicación de la pobreza. El Objetivo de Desarrollo del Milenio número 3 trata de promover la igualdad de género y de empoderar a las mujeres. Es uno de los ocho ODM enunciados por la Declaración del Milenio que fue adoptada por 189 gobiernos en el año 2000. Los ODM tratan de superar los mayores desafíos del desarrollo en el mundo, tiene una fecha límite y objetivos medibles, así como indicadores de evaluación de los avances y un programa para alcanzar los objetivos fijados hasta 2015. Las inquietudes crecientes que apuntan al hecho de que los ODM no podrán ser respetados en el plazo establecido se ven reforzadas por el reconocimiento cada vez más extenso de la necesidad de conseguir la igualdad de género para alcanzar el resto de los ODM. Para más información: <http://www.un.org/millenniumgoals/> y http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress

[Chart_2008_en.pdf](#). Y también, "*The Importance of Sex*" (La Importancia del Sexo), *The Economist*, abril 2006; y "*Financing Gender Equality is Financing Development*" (Financiar la Igualdad de Género es Financiar el Desarrollo), UNIFEM Documento de debate, 2008.

¿QUÉ LUGAR OCUPAN LAS MUJERES?: HECHOS Y CIFRAS

¹ Women's Funding Network. 2007. *World Poverty Day: Investing in Women - Solving the poverty puzzle. Poverty Statistics* (Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza: Invertir en las Mujeres – Resolver el problema de la pobreza. Estadísticas de la pobreza. Disponible en: <http://www.wfnnet.org/sites/wfnnet.org/files/jenn/PovertyStatistics.doc>.

² Página Web del FIDA (ficha informativa sobre las mujeres), visitada el 27 de febrero de 2009: http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf.

³ Página Web de USAID, visitada el 27 de febrero de 2009: http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html.

⁴ *Ibid.*

⁵ UNICEF. 2009. Estado Mundial de la Infancia: salud maternal y neonatal. Disponible en: <http://www.unicef.org/spanish/sowc09/index.php>.

⁶ Naciones Unidas. 2008. Hoja informativa "Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres". Disponible en: http://www.un.org/es/women/endviolence/factsheet_1.shtml También disponible, UNIFEM 2008 "Violencia contra las Mujeres: Hechos y Datos" [http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf].

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

⁹ Naciones Unidas. 2008. Hoja descriptiva "Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres". Disponible en: http://www.un.org/es/women/endviolence/factsheet_1.shtml.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ ONUSIDA. 2008. Informe sobre la epidemia mundial de SIDA. http://data.unaids.org/pub/Global_Report/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_es.pdf.

¹² Página Web *Global Coalition on Women and AIDS*, visitada el 27 de febrero de 2009; www.womenandaids.net; ONUSIDA 2008 Informe sobre la epidemia mundial de SIDA: http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_es.pdf.

¹³ Dividendo de género: en defensa de la razón comercial de invertir en las mujeres. 2011. Disponible en: <http://www.deloitte.com/investinginwomen>.

¹⁴ Las mujeres y los mercados laborales en Asia: reequilibrio de la igualdad de género. 2011. Disponible en: http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS_154846/index.htm.

¹⁵ Goldman Sachs Group, inc., 2007. "*Gender inequality, Growth and Global ageing*" (Desigualdad de Género, Crecimiento y Envejecimiento Mundial).

¹⁶ UNESCO 2008. Educación para Todos, El Informe de Seguimiento 2009. Disponible desde: <http://www.unesco.org/es/efareport/reports/2009-governance/>.

¹⁷ Página Web de *Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace*, visitada el 27 de febrero de 2009: <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>.

PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

La declaración de apoyo de los Presidentes y Directores Ejecutivos empresariales compromete a los líderes empresariales y a las compañías

La declaración de apoyo de los CEO a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (que se reproduce a continuación) permite a los líderes empresariales asumir el compromiso público de alinear las políticas de las compañías para hacer avanzar la igualdad entre los géneros. Con su firma, los CEO muestran su intención de integrar e implementar los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres desde los consejos directivos hasta el mercado laboral, pasando por la cadena de abastecimiento y las comunidades.

Nosotros/as líderes empresariales de todo el mundo, expresamos nuestro apoyo a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres para:

- Traer hacia dentro de las empresas el mayor número de talentos a través de nuestros esfuerzos;
- Volver nuestras empresas más competitivas;
- Incorporar este compromiso con la responsabilidad y la sostenibilidad de nuestras empresas;
- Establecer nuevas prácticas en nuestras empresas que se reflejen en la sociedad que soñamos para nuestros colaboradores, ciudadanos, socios y sus familiares;
- Incentivar las condiciones económicas y sociales que generen oportunidades para mujeres y hombres, niñas y niños,
- Promover el desarrollo sostenible en los países que operamos.

Así, saludamos los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres – La igualdad es buen negocio, producido y difundido por ONU Mujeres (la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) y por el Pacto Global de Naciones Unidas. Los Principios establecen siete pasos para la adopción por parte

de las empresas y otros sectores de la promoción del empoderamiento de las mujeres.

La igualdad de trato entre las mujeres y hombres no es solamente lo correcto a hacer, también es una práctica acertada para los negocios. La plena participación de las mujeres en nuestras empresas y en la comunidad hace bien a los negocios de ahora y del futuro. Se trata de un concepto amplio de sostenibilidad y responsabilidad corporativa que abraza el empoderamiento de las mujeres como un objetivo clave y que beneficiará a todos. Los siete pasos de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres nos ayudarán a aprovechar las oportunidades.

Incentivamos a los líderes de negocios a unirse a nosotros/as y a hacer uso de los principios como un guión para las acciones que todos podemos adoptar en nuestro lugar de trabajo, en el mercado de trabajo y en la comunidad para empoderar a las mujeres y traer éxito a nuestras empresas y sociedades. Nuestros esfuerzos incluyen la producción de datos desglosados por sexo en nuestros informes así como difundir nuestros logros junto a nuestros socios y a nosotros/as mismos/as. Únete a nosotros/as.

1A Consultores, S. Coop
AAK - Aarhus/Karlskrona AB
AC Servicios, E.I.
Accenture
Access Bank plc
Açovisa Indústria e Comércio de Açós Especiais Ltda.
Aitken Spence PLC
Alcan Iceland Ltd. / Rio Tinto
Alcatel-Lucent
Alguas, S.L.
Allens Arthur Robinson
Andaluz de Montajes Eléctricos y Telefónicos, S.A. (Ametel, S.A.)
AREVA
Arla Foods a/s
Arup Australasia (Ove Arup & Partners International Ltd.)
Atlantic Grupa d.d.
Aviva plc
Avon Products, Inc.
Avvocato Michela Cocchi - Studio Legale
AY Marka Mağazacılık A.Ş.
Banca Cívica
Banco do Brasil
BBK - Bilbao Bizkaia Kutxa
BBVA
Belcorp
Berlitz International, Inc.
Bianchi Marketing, Comunicações e Eventos, Ltda.
Bianchi Assessoria y Eventos Ltda.
Bianchi Institute
BMC Maderas S.A.
BNP Paribas
Bodegas Emilio Moro S.L.
BolsaCheia.com
Boyner Holding
Bull-Dog Sauce Co., Ltd.
Byr
Cairo Scientific Company
Caixa Econômica Federal
Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, BANCAJA
Caja Navarra
CAJAMAR Caja Rural
Calvert Group, Ltd.
Cappemini
Carlson
Carnival Australia
CB Richard Ellis
CCP hf
Cebu Magazine Exchange Incorporated
Central Dock Sud S.A.
Charles & Keith International Pte Ltd.
Chilectra S.A.
Chuo Labor Bank
C.I.D. (Chemical Industries Development)
Cinde Soluciones S.L.
CINQ Technologies

Coca-Cola HBC Croatia
Cognitis Group
comme il faut
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM)
Copel (Companhia Paranaense de Energia)
Corporació de Salut del Mesme I La Selva
Dainetsu Co., Ltd
Dean's Beans
Deloitte Croatia
Deloitte Iceland
Deloitte Touche Tohmatsu
Dentsu Inc.
The Dow Chemical Company
Edegel S.A.A.
Edelnor S.A.A.
Edesur S.A.
Efectivamente Comunicación, S.L.
EGA MASTER S.A.
Eletrobras (Centrais Eléctricas Brasileiras, S.A.)
Eletrobras Amazonas Energia
Eletrobras Cepel (Centro de Pesquisas de Energia Eléctrica)
Eletrobras Chesf (Companhia Hidro Eléctrica do São Francisco)
Eletrobras Distribuição Acre
Eletrobras Distribuição Alagoas
Eletrobras Distribuição Piauí
Eletrobras Distribuição Rondônia
Eletrobras Distribuição Roraima
Eletrobras Eletronorte (Centrais Eléctricas do Norte do Brasil, S.A.)
Eletrobras Eletronuclear (Eletrobras Termonuclear, S.A.)
Eletrobras Eletrosul (Eletrosul Centrais Eléctricas, S.A.)
Eletrobras Furnas (Furnas Centrais Eléctricas, S.A.)
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa)
Endesa S.A.
Endesa Ampla
Endesa Brasil
Endesa Cachoeira
Endesa Chile S.A.
Endesa CIEN
Endesa Coelce
Endesa Costanera S.A.
Endesa Fortaleza
Endesa Group Colombia (Codensa & Emgesa)
ENUSA Industrias Avanzadas, S.A.
Ernst & Young
Eskom Holdings Limited
ESTRATEGIA Consulting
Euskaltel, S.A.
FCC Construcción
Fersol Indústria e Comércio S.A.
Finnair plc
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Grupo FCC)

Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.
Geolog International B.V.
Gesproenergia S.L.
Gevaram Quality Envelopes Limited
Grameen Solutions Limited
Groscon Administradora de Consórcio Ltda
Grupo Gesor
Grupo Lacerda
Grupsa (Grupo Metal System, S.A.)
Gutierrez Rozos y Asociados
Hartmann, Ltd.
Heidrick & Struggles
Hidroeléctrica El Chocón S.A.
Horitomi Commercial & Industrial Co., Ltd.
Hospital Moncloa, S.A.
Hospital Plató
Hrvatski Telekom
INCCA Sistemas Ltda – ME
Indra
Infosys Technologies Limited
INGECAL, Ingeniería de la Calidad y el Medio Ambiente S.L.
Instituto de Crédito Oficial
Íslandsbanki
Itaipu Binacional
Jardican S.L.U.
JSL Stainless Ltd.
Kaffitar
The Kansai Electric Power Co., Inc.
Kao Corporation
Kowa Co., Ltd.
KPMG Spain
La Poste
Landsvirkjun
Legalitas Quality Assurances (L.Q.A.)
Levi Strauss & Co.
Lyfja hf
Macrosad SCA
Maeda Confectionery Co., Ltd.
Maplecroft
Marel hf
Merck
MicroLife Informatica de Franca Ltda.
Microsoft Corporation
Mountain Equipment Co-op
N1 hf
NATU/SFRAN
New Space Processamento e Sistemas Ltda.
Novartis International AG
Novo Nordisk A/S
Oikon - Institute for Applied Ecology
Olympic Group
OMV Aktiengesellschaft
Orascom Telecom Holding S.A.E.
Organismo Autónomo de Gestión Tributaria
Osaka Gas Co., Ltd.
Ostos y Sola
Parsons Brinckerhoff Australia
PARTICIP GmbH
Pax World Management LLC

PepsiCo
Petrobras
Poppins Corporation
Pottinger
PPR
Procter & Gamble Japan K.K.
PT Rajawali Corpora
Puentes y Calzadas Infraestructuras S.L.U.
PwC Australia
Rabutec
Resona Holdings, Inc.
Ricoh Company, Ltd.
Roadmap Excelencia y Responsabilidad
Rodvalho Advogados
Rosy Blue
Sabanci Holding A.
Sakai Chemical Industry Co., Ltd.
SATEC
SEKEM Group
Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)
Sharp Corporation
Shimano, Inc.
Shiseido Co., Ltd.
Skats Leadership Development Consult, Ltd.
Sri Lanka Institute of Nanotechnology (Pvt) Ltd.
SUE "Vodokanal of St. Petersburg"
Sungjoo Group / MCM
Symantec Corporation
Takashimaya Co., Ltd.
TDC A/S
Teijin Limited
Tejeda & Encinas Hispano Portuguesa de Abogados y Asociados, S.L.
Thai Airways International Public Company Ltd.
TIMA International GmbH
The Tokyo Electric Power Company, Inc.
Total
Tryg
United Nations Federal Credit Union
Unitronics
Val Rocha Engenharia Ltda
VIS Insurance Ltd.
The Westpac Group
World Bank Group
Yves Saint Laurent
La cantidad de compañías que firman estos principios sigue creciendo. La lista, que se actualiza constantemente, se encuentra en: <http://goo.gl/dbVo8>.
Si desea recibir la información correspondiente a la Declaración de Apoyo de los CEO o si desea información sobre cómo participar, sírvase enviar un correo electrónico a: womens-empowerment-principles@uncompact.org.



“Necesitamos la participación de todos y, en particular, necesitamos lazos sólidos con el sector privado en tanto que motores de innovación, proveedores de los capitales esenciales, creadores de empleo y empleadores. ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU crearon los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres para ese fin preciso, facilitando un plan de siete pasos para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral, los mercados y las comunidades. Son una herramienta para una alianza basada en los resultados con la comunidad de negocios mundial y nacional, y atienden a las evidencias que indican que empoderar a las mujeres es una estrategia que conduce a mejores resultados.”

MICHELLE BACHELET, DIRECTORA EJECUTIVA, ONU MUJERES

“Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres están asociados al lema *La igualdad es buen negocio*, ya que la plena participación de las mujeres representa un beneficio para las empresas y, por consiguiente, para todos nosotros. En base a las políticas y las prácticas empresariales punteras de diferentes sectores y regiones del planeta, los “Principios” ofrecen un enfoque práctico sobre el avance de las mujeres y señalan el camino que hay que seguir para conseguir un futuro más próspero y justo para todos y todas.”

GEORG KELL, DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OFICINA DEL UNGC

ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo. ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y de la participación de las mujeres; la eliminación de la violencia contra las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la igualdad de género. www.onumujeres.org

Oficialmente lanzado en el año 2000, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas pretende ser una plataforma política y un marco práctico al servicio de las empresas comprometidas en la sostenibilidad y las prácticas empresariales responsables. En calidad de iniciativa de liderazgo entre múltiples interesados, intenta alinear las acciones y las estrategias empresariales con diez principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, así como catalizar las acciones a favor de los objetivos más generales de las Naciones Unidas. Con más de 7.000 firmantes originarios de más de 135 países, se trata de la iniciativa de responsabilidad empresarial voluntaria más importante del mundo. www.unglobalcompact.org



United Nations Global Compact

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres son el fruto de una colaboración entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Se basan en consultas realizadas entre múltiples interesados y son una adaptación de los Calvert Women's Principles® (Principios de la Mujer de Calvert). Los Principios de la Mujer de Calvert fueron originalmente desarrollados en colaboración con UNIFEM (ahora parte de ONU Mujeres) y lanzados en 2004 como el primer código de conducta a escala mundial enfocado exclusivamente en la forma de empoderar, promover e invertir en las mujeres en el mundo.