



United Nations  
Global Compact | **20**  
years  
Uniting business for a better world

unicef   
for every child

# LUGARES DE TRABAJO COMPATIBLES CON LA VIDA FAMILIAR

Políticas y prácticas para promover un trabajo  
decente en las cadenas de suministro mundiales



Pacto Mundial  
Red Española

unicef   
para cada niño





© UNICEF/UN0316112/MORENO GONZA

## ¿QUÉ SON LOS LUGARES DE TRABAJO COMPATIBLES CON LA VIDA FAMILIAR Y POR QUÉ SON IMPORTANTES?

Las condiciones de trabajo no solo tienen un impacto significativo en el bienestar de las y los trabajadores, sino también en el de sus hijos/as y sus familias<sup>1</sup>. Sin embargo, para los cientos de millones de trabajadores/as de las cadenas de suministro mundiales, los derechos básicos que les proporcionan el tiempo, los servicios y los recursos para sustentar a sus familias brillan por su ausencia. La licencia parental remunerada, los salarios dignos que cubren los costes familiares, la asistencia sanitaria de calidad y las bajas por enfermedad remuneradas, el apoyo a la lactancia materna y la nutrición, las prestaciones para niños/as y el acceso a servicios de atención infantil asequibles y de calidad distan mucho de ser realidad para la mayoría de las y los trabajadores. La ausencia de estos derechos afecta de manera desproporcionada a las mujeres, que a menudo asumen mayores responsabilidades en materia de prestación de cuidados, menoscabando la igualdad de género y el avance hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Las interrupciones de los negocios a gran escala y la crisis socioeconómica como consecuencia de la COVID-19 han exacerbado la situación. Se ha agravado la vulnerabilidad de los y las trabajadoras frente a los riesgos relacionados con la falta de trabajo decente, la pérdida de ingresos, las prácticas laborales de explotación y la pobreza<sup>2</sup>. La crisis pone a los niños/as en especial riesgo de verse privados de sus derechos básicos y del acceso a servicios esenciales<sup>3</sup>. Según UNICEF y Save the Children, la pandemia ha tenido como consecuencia que aproximadamente 150 millones de niños y niñas más viven en situación de pobreza multidimensional, privados de acceso a la salud, la educación, la nutrición, la vivienda, el agua y el saneamiento<sup>4</sup>. Un reciente informe de la OIT y UNICEF también alerta sobre el aumento del riesgo de trabajo infantil como consecuencia de la pandemia, ya que algunos estudios revelan que un aumento de un punto porcentual en la pobreza conduce a un aumento de al menos un 0,7% del trabajo infantil en determinados países<sup>5</sup>. En este contexto, son necesarias más que nunca políticas y prácticas favorables a la familia a fin de apoyar a las y los trabajadores y a sus familias durante la crisis y posteriormente.

**Las políticas favorables a la familia son las políticas que ayudan a las y los trabajadores a conciliar su vida laboral y su vida familiar. Los datos ponen de manifiesto que invertir en lugares de trabajo compatibles con la vida familiar es bueno para las familias, las empresas, las economías y las sociedades en su conjunto. Las políticas favorables a la familia contribuyen a mejorar la salud y la educación de los niños/as, a una mayor igualdad de género y a un crecimiento sostenible. También propician una mejora de la productividad laboral y la capacidad para atraer, motivar y retener a las y los empleados<sup>6</sup>.**

**Las cadenas de suministro siguen siendo uno de los instrumentos más importantes para que las empresas generen un impacto positivo en el mundo, y se estima que el 80% del comercio mundial pasa por estas cadenas anualmente. Las empresas comprometidas con la mejora de las condiciones de trabajo de todas las y los trabajadores de sus cadenas de suministro pueden mejorar significativamente la vida de muchas personas - a menudo de las que más se beneficiarán del desarrollo sostenible - y sacar a millones de trabajadores/as y a sus familias de la pobreza.**

A pesar de los beneficios positivos, el progreso en el ámbito empresarial y en el ámbito político es demasiado lento. Es necesaria con urgencia una mayor inversión en políticas favorables a la familia. Las empresas pueden implantar prácticas favorables a la familia en sus propias operaciones y utilizar su influencia y su movilización para promover políticas favorables a la familia para los progenitores y cuidadores entre sus socios empresariales y en sus cadenas de suministro. Esto se puede hacer:

- Garantizando que las políticas y prácticas estén en consonancia con la legislación nacional y las normas laborales internacionales, las que garanticen un nivel más alto, y esforzándose por ir más allá (por ejemplo, en relación con la protección de la maternidad, la licencia parental, la lucha contra la discriminación, etc.).
- Integrando disposiciones favorables a la familia en las políticas y normas básicas de la cadena de suministro, incluidos códigos de conducta de proveedores y disposiciones legales (por ejemplo, contratos de compra).
- Invirtiendo en sensibilización y capacidad de los proveedores para mejorar la situación de los padres y madres que trabajan, lo que a su vez tendrá un impacto en la salud y en el bienestar de sus hijos/as.

## POLÍTICAS FAVORABLES A LA FAMILIA Y COVID-19

UNICEF ha producido un vídeo corto (2020) que presenta una instantánea de cómo las empresas, con el apoyo de los gobiernos, pueden adoptar medidas para mitigar las consecuencias negativas derivadas de la COVID-19.



- Adoptando prácticas de compras y abastecimiento responsables y justas en la cadena de suministro que permitan a los socios comerciales implementar políticas favorables a la familia y apoyarlos.

Las normas laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han consagrado varios aspectos del trabajo decente como fundamentales para conciliar la vida laboral y la vida familiar de las y los trabajadores. [El Convenio sobre la protección de maternidad de la OIT, 2000 \(n.º 183\)](#) y su [Recomendación n.º 191](#), el [Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT, 1981 \(n.º 156\)](#) y la [Recomendación n.º 165](#) contemplan estipulaciones clave sobre políticas como la licencia de maternidad y parental, la lactancia materna, la no discriminación y la protección de la salud en el lugar de trabajo. También se hace referencia a estas políticas en el ODS 5.4 sobre la valoración y el apoyo de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, así como en el ODS 8.5 sobre la consecución de un empleo productivo y un trabajo decente para todas y todos.





© UNICEF/UNI371960/CABRAL

## ELEMENTOS DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS LABORALES FAVORABLES A LA FAMILIA

### 1 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LICENCIA PARENTAL REMUNERADA

La protección de la maternidad no solo es un derecho laboral reconocido a escala internacional<sup>7</sup>, sino que también es esencial para garantizar que el trabajo no plantea riesgos para la salud y el bienestar de las mujeres y sus hijos/as. Garantiza, asimismo, que la función reproductiva de las mujeres no comprometa su seguridad económica y laboral ni sus perspectivas.

La protección de la maternidad incluye el derecho a un mínimo de catorce semanas de licencia de maternidad remunerada con beneficios en efectivo adecuados para garantizar que las madres puedan mantenerse a sí mismas y a sus hijos/as durante la licencia. También incluye atención médica para la madre y el hijo/a, protección de la salud de las mujeres embarazadas y lactantes y sus hijos/as frente a los riesgos en el lugar de trabajo, protección frente al despido y la discriminación, y políticas e instalaciones que

permitan continuar con la lactancia materna cuando se reincorporan a su puesto de trabajo. La remuneración de la licencia de maternidad debe ser de al menos dos tercios de los ingresos anteriores. De acuerdo con la Recomendación n.º 191 de la OIT, se anima a las empresas a extender la duración de la licencia de maternidad a dieciocho semanas, por lo menos, con la remuneración completa.

Un período adecuado de licencia parental remunerada también garantiza que tanto las madres como los padres dispongan del tiempo necesario para establecer vínculos y cuidar a sus hijas e hijos pequeños. Varios estudios asocian períodos más largos de licencia remunerada con mejores resultados en materia de salud infantil y menores tasas de pobreza<sup>8</sup>. Y, sin embargo, a pesar de estos claros beneficios, 830 millones de mujeres, sobre todo en países de renta baja y media, no disponen de una protección de la maternidad adecuada<sup>9</sup>, según la OIT, lo que pone de manifiesto la necesidad urgente de una mejor protección del empleo y la licencia remunerada.

L'Oréal ofrece un mínimo global de catorce semanas de licencia de maternidad remunerada y seis semanas de licencia de paternidad o coparental remunerada dependiendo del contexto del país<sup>10</sup>. Esta prestación se enmarca dentro de uno de los cuatro pilares del Programa Social «Share and Care» («Compartir y Cuidar») de L'Oréal, que integra un conjunto de políticas, incluidas prestaciones sociales, oportunidades flexibles y de teletrabajo y atención a la salud física y mental, para promover un lugar de trabajo global responsable<sup>11</sup>.

## 2 NUTRICIÓN Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA

Los descansos remunerados para la lactancia materna durante el horario laboral permiten a las madres continuar con la lactancia materna exclusiva o complementaria después de volver al trabajo. También son un derecho laboral reconocido a escala internacional<sup>12</sup>. La lactancia materna es importante para la salud tanto del niño/a como de la madre. Existen pruebas contundentes de que la lactancia materna contribuye a reducir las tasas de enfermedad y a un mejor desarrollo de las y los niños, así como a reducir las tasas de depresión posparto y a mejorar la salud física en las madres<sup>13</sup>. En contextos de bajos ingresos, la lactancia también reduce la carga económica para las madres trabajadoras que a menudo destinan una parte significativa de sus salarios a sustitutos costosos<sup>14</sup>.

La OMS y UNICEF recomiendan la lactancia materna exclusiva durante al menos seis meses después del parto y la lactancia continuada durante al menos dos años. La lactancia materna temprana y exclusiva aporta beneficios a la salud, al desarrollo y a la supervivencia de los niños/as. Un estudio realizado en 75 países de ingresos medios y bajos con altas tasas de mortalidad infantil puso de manifiesto que se podrían evitar más de 800.000 muertes de niños menores de dos años si la lactancia materna se convirtiera en una práctica casi universal<sup>15</sup>.

Cada vez hay más pruebas de que el apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo puede contribuir significativamente a que esto sea una realidad. En la publicación [Breastfeeding Support in the Workplace: A Global Guide for Employers](#) (Apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo: Guía Global para empresas) se detalla el papel fundamental que las empresas pueden desempeñar a la hora de instituir en el lugar de trabajo políticas e infraestructuras que permitan la lactancia materna continua. Ofrecer descansos remunerados para la lactancia materna, reducción de las horas de trabajo e instalaciones específicas para la extracción cómoda y el almacenamiento seguro de la leche materna son algunas de las formas clave en las que las empresas pueden apoyar y promover el impacto positivo de la lactancia en la salud y el desarrollo del niño/a, al tiempo que se reduce el estigma asociado para las madres lactantes. Las

empresas deben además fomentar que los proveedores ofrezcan el mismo apoyo e integrar los requisitos legales y las normas internacionales sobre descansos remunerados para la lactancia en programas de cumplimiento y desarrollo de capacidades. En el contexto de la COVID-19, la guía global para las empresas ofrece orientación adicional sobre la promoción de la lactancia materna, al tiempo que mantiene la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo para las madres lactantes, sus hijos/as y otros empleados/as.

A pesar de las ventajas, solo el 40% de las y los niños menores de seis meses se alimentan exclusivamente de leche materna tal y como recomiendan UNICEF y la Organización Mundial de la Salud (OMS), muy por debajo de la meta del 70% para 2030 que se establece en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A escala mundial, la reincorporación al trabajo es un motivo clave por el que las madres deciden no amamantar o dejan de hacerlo antes<sup>16</sup>. Algunos estudios indican que las madres más pobres y vulnerables tienen más probabilidades de verse afectadas, ya que a menudo carecen de acceso a las protecciones de la maternidad y necesitan volver al trabajo poco después del parto para apoyar económicamente a sus familias<sup>17</sup>.

© UNICEF/UNI390634/VILCA







© UNICEF/UNI235480/WILLOCO

Existe un vínculo crítico entre nutrición y salud, que, con demasiada frecuencia, se ignora en el lugar de trabajo. A escala mundial, la mala nutrición prenatal está relacionada con altas tasas de desnutrición infantil y mala salud materna, lo que puede tener consecuencias sustanciales para el desarrollo físico y mental de las y los niños. Por ejemplo, en los jardines de té de Assam (India), una investigación detectó tasas de anemia de hasta el 96%, un factor clave que contribuye a que el estado tenga algunas de las tasas de mortalidad materna más altas del país<sup>18</sup>. Las empresas pueden promover la salud infantil y materna proporcionando un apoyo nutricional adecuado a las madres trabajadoras, especialmente a las embarazadas y lactantes.

Bajo los auspicios del Proyecto HER (un programa de formación sobre salud y educación financiera para trabajadores/as de cadenas de suministro mundiales), Li and Fung Limited, una empresa de confección y bienes de consumo con sede en Hong Kong, puso en marcha una serie de proyectos con sus proveedores en Bangladesh, Camboya, la India y Vietnam, dirigido a más de 175.000 trabajadoras del sector textil. En Camboya, los proyectos centrados en cuestiones relacionadas con la salud y la nutrición han dado resultados significativos, y las conclusiones provisionales de los programas indican un aumento del 18% de la productividad y un descenso del 10% de las renunciaciones de las trabajadoras desde su inicio<sup>19</sup>.

3

### CUIDADO INFANTIL ACCESIBLE Y DE CALIDAD Y FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE

Un cuidado infantil asequible, accesible y de calidad es esencial para garantizar que los y las niñas crezcan en entornos seguros, saludables y enriquecedores. El cuidado infantil de «calidad» tiene en cuenta la estructura, el proceso y los resultados para cada entorno de atención, como las ratios personal-niño/a, la integración de la atención con el aprendizaje y el juego que promueven el progreso en el desarrollo, así como los beneficios generales para el niño/a, la familia y la comunidad<sup>20</sup>. Además de los beneficios para el desarrollo, el acceso universal al cuidado infantil es fundamental para los progenitores que trabajan, especialmente para las madres, porque facilita su reincorporación al trabajo después de la licencia de maternidad y está relacionado con menores tasas de pobreza entre las mujeres.

El cuidado infantil también puede tener un impacto sustancial en los resultados empresariales, y empresas como Patagonia afirman que la oferta de cuidado infantil en el lugar de trabajo recupera el 91% de los costes, y reduce la rotación de los participantes en el programa en un 25%<sup>21</sup>. El cuidado infantil constituye asimismo una importante fuente de empleo, y su calidad está vinculada a la calidad de los puestos de trabajo relacionados con el cuidado infantil, incluida una remuneración y condiciones de trabajo adecuadas y el acceso a oportunidades de formación<sup>22</sup>.



© UNICEF/UNI270707/URDANETA

A pesar de ello, en muchos países, los padres y las madres que trabajan se enfrentan a barreras para acceder a servicios de cuidado infantil de calidad y a la educación preescolar. En 67 países de ingresos bajos y medios, el 69% de los niños/as (casi 57 millones) no asisten a programas de educación preescolar<sup>23</sup>. Cuando el acceso al cuidado infantil es limitado, la carga del cuidado recae con mayor frecuencia en las mujeres, lo que puede limitar su capacidad para mantener un empleo formal y comprometer su empoderamiento económico.

Se ha demostrado asimismo que proporcionar adaptabilidad cuando y allí donde trabajan los progenitores, especialmente en los primeros años de vida de un niño/a, reduce el estrés, el absentismo y la rotación de los progenitores que trabajan<sup>24</sup>. Las fórmulas de trabajo flexible también pueden reducir las barreras a la lactancia materna continua al permitir que las madres trabajen y amamenten cuando y donde quieran.

En asociación con el Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (Centro para los Derechos del Niño y la Responsabilidad Social Empresarial) (CCR CSR), el Programa de Juguetes Éticos (IETP) del Consejo Internacional de las Industrias del Juguete (ICTI) puso en marcha en 2016 un programa para proporcionar espacios seguros en las fábricas para que las y los hijos de los trabajadores/a aprendan y jueguen durante el verano. Desde entonces, el programa se ha extendido a cinco provincias de China, proporcionando apoyo para el cuidado infantil a 1100 niños/as y apoyando a más de 1200 trabajadores/as de las fábricas. El IETP ha señalado que, tras la implementación de estos programas, las fábricas registraron un aumento del 183% en la satisfacción de las y los empleados, del 58% en la confianza de los trabajadores/as en la dirección y del 13% en la tasa de retención de trabajadores/as<sup>25</sup>.

El CCR CSR ha prestado además apoyo al minorista de moda Inditex dotando a los empleados/as migrantes de las herramientas y los mecanismos necesarios para afrontar los retos de la crianza a distancia, incluido cómo aprovechar la tecnología para mantenerse conectados con sus familias. Desde que se puso en marcha en 2019, el programa se ha implantado en cuatro fábricas con aproximadamente 2000 trabajadores/as (incluidos 175 padres y madres) en el conjunto de su cadena de suministro<sup>26</sup>.

Aunque las fórmulas de trabajo flexible y el acceso a un cuidado infantil asequible y de calidad han sido durante mucho tiempo componentes importantes de políticas laborales integrales y favorables a la familia, la COVID-19 ha puesto todavía más de relieve la importancia de estos derechos. Los cierres de escuelas, guarderías y centros de trabajo han obligado a las y los trabajadores, ahora teletrabajadores/as, a hacer malabarismos con sus funciones como progenitores/as, proveedores/as y profesores/as, mientras que las y



Los trabajadores esenciales han tenido más dificultades para identificar opciones de cuidado infantil seguras en plena la incertidumbre mundial. Como se señala en el informe [Childcare in a Global Crisis: The Impact of COVID-19 on work and family life](#)<sup>27</sup> (Cuidado infantil en una crisis global: el impacto de la COVID-19 en la vida laboral y familiar), el cuidado infantil y las fórmulas de trabajo flexible son esenciales para permitir que los países se recuperen con éxito y de manera sostenible de los efectos sanitarios, económicos y sociales de la pandemia. Aunque todavía no se entienden todos los efectos de la crisis, no se pueden subestimar las posibles oportunidades de desarrollo perdidas para los niños/as, las repercusiones profesionales para los progenitores (especialmente las mujeres) y las consecuencias económicas para los países si no se aborda de frente el cuidado infantil. Si bien un estudio inicial ha revelado que solo nueve de entre 195 países declararon la inclusión de apoyo al cuidado infantil en el marco de su respuesta nacional a la pandemia, las empresas pueden desempeñar un papel esencial adoptando medidas para garantizar que los muchos beneficios asociados al cuidado infantil lleguen a todos los niños y niñas.

#### 4 PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LOS INGRESOS

Garantizar que todos las y los niños puedan sobrevivir y prosperar exige abordar las causas fundamentales que propician la pobreza y la desigualdad, incluida la garantía de las protecciones sociales y de los ingresos para los trabajadores/as vulnerables, como los del sector informal. Los salarios y las horas de trabajo de los progenitores y cuidadores afectan a su capacidad para ofrecer un nivel de vida adecuado a sus hijos/as; sin embargo, los salarios bajos, las jornadas laborales prolongadas e impredecibles, así como la falta de acceso a otras protecciones sociales, laborales y de negociación colectiva, dificultan el equilibrio entre vida laboral y la vida personal, e impiden que las y los trabajadores adopten medidas para subsanar los agravios en el lugar de trabajo. Como consecuencia de ello, los progenitores que trabajan, especialmente los más vulnerables, se ven obligados con demasiada

© UNICEF/UNI308584/URDANETA







© UNICEF/UNI235463/WILLOCG

frecuencia a elegir entre sustentar económicamente a sus familias y criar a sus hijos/as, presiones que no han hecho más que exacerbarse con la COVID-19<sup>28</sup>.

Los Principios Empresariales Responsables del Grupo LEGO establecen expectativas mínimas y buenas prácticas para proteger a las y los niños, a los trabajadores/as y al medioambiente, incluida orientación dedicada a políticas favorables a la familia. La aplicación de los Principios se extiende más allá de los centros corporativos y de producción para que todos los proveedores y fabricantes (también de segundo nivel) rindan cuentas en relación con la protección de los derechos de los y las trabajadoras y añadan valor positivo para las familias y las comunidades afectadas por la cadena de suministro de LEGO. Las disposiciones específicas incluyen licencia parental, protecciones y disposiciones especiales para mujeres embarazadas y lactantes, apoyo para el cuidado infantil y salarios suficientes<sup>29</sup>.

El apoyo de la empresa a los niños/as y cuidadores es fundamental, pero los esfuerzos de iniciativas de múltiples grupos de interés o del lugar de trabajo no reemplazan la política gubernamental. Los trabajadores/as del sector informal son solo un ejemplo de poblaciones que pueden ser ignoradas por las políticas tradicionales del lugar de trabajo y, por lo tanto, dependen de la intervención del gobierno para garantizar que sus necesidades se vean satisfechas y se respeten sus derechos. Especialmente a la vista del profundo impacto de la COVID-19 en las empresas, los programas universales de protección social y la legislación en materia de protección de los trabajadores son esenciales para garantizar el bienestar familiar durante y después de la pandemia<sup>30</sup>.

**Garantizar que todos los niños y niñas puedan sobrevivir y prosperar exige abordar las causas fundamentales que propician la pobreza y la desigualdad, incluida la garantía de las protecciones sociales y de los ingresos para los trabajadores/as vulnerables, como los del sector informal.**

# ARGUMENTOS ECONÓMICOS A FAVOR DE LA PROMOCIÓN DE LUGARES DE TRABAJO COMPATIBLES CON LA VIDA FAMILIAR

Los principales factores que impulsan las políticas favorables a las familias en las cadenas de suministro mundiales son las consideraciones de cumplimiento, por ejemplo, de la legislación nacional, las normas sectoriales, las normas internacionales de certificación, los acuerdos sindicales o los códigos de conducta para proveedores<sup>31</sup>. Las normas y los valores pueden representar importantes incentivos adicionales, ya que las políticas favorables a la familia pueden desempeñar un papel destacado a la hora de reforzar el valor y la cultura de una empresa.

El reconocimiento de la justificación económica y del valor para la propia empresa es otro aspecto importante<sup>32</sup>. Algunos de los beneficios para la empresa incluyen los siguientes:

## MEJORA DEL RENDIMIENTO

La igualdad de género en el lugar de trabajo redonda en beneficio de las empresas y se ha correlacionado con una mejora del rendimiento de la empresa, incluida la liberación anual de más de 12 billones de dólares en nuevo valor de mercado.<sup>33</sup> Una barrera importante para la igualdad de participación de las mujeres en la población activa es la carga que representa el cuidado de las y los hijos, sobre todo cuando las mujeres abandonan la población activa después de la maternidad como consecuencia de la insuficiente retribución de la licencia. Muchas empresas empiezan a reconocer que las políticas favorables a la familia, como la flexibilidad horaria y el apoyo al cuidado infantil, pueden contribuir a mejorar la igualdad de género y, por tanto, a un mayor rendimiento de la empresa<sup>34</sup>.

## CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DE TRABAJADORES/AS

Ofrecer políticas favorables a la familia puede reforzar la capacidad de una empresa para atraer y retener

trabajadores/as, además de reducir las tasas de rotación de personal<sup>35</sup>, algo que también se produce en sectores intensivos en mano de obra, como el sector manufacturero. Por ejemplo, según un estudio de UNICEF las y los trabajadores del sector manufacturero de Bangladesh y Viet Nam tienen más probabilidades de permanecer en lugares de trabajo que aplican políticas favorables a la familia<sup>36</sup>. Del mismo modo, los estudios de impacto realizados por CCR CSR en fábricas de China han revelado que las políticas favorables a la familia pueden ser un factor importante para reforzar la confianza en la dirección y la retención de las y los trabajadores<sup>37</sup>.

## MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR DE LAS Y LOS TRABAJADORES

Según datos contrastados las políticas favorables a la familia tienen un impacto positivo en la productividad, gracias a la mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores/as. En particular, se ha demostrado que la licencia parental remunerada mejora la moral, la implicación y la productividad de las y los empleados<sup>38</sup>. Los trabajadores a los que la empresa presta apoyo para el cuidado infantil, también gozan de mayor tranquilidad durante la jornada laboral, lo que aumenta la capacidad para concentrarse en las tareas y ser más productivos durante el horario laboral.

## ARGUMENTOS ECONÓMICOS A FAVOR DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN INFANTIL PRESTADOS POR LA EMPRESA

Un estudio realizado en 2017 por la Corporación Financiera Internacional (CFI) sobre los beneficios de los servicios de atención infantil prestados por las empresas también reveló ventajas para las empresas, además de para las y los trabajadores y sus hijos/as<sup>39</sup>. Sobre la base de una investigación documental



exhaustiva y de entrevistas con empresas, el estudio determinó que estas pueden beneficiarse del apoyo prestado a su plantilla para el cuidado infantil por las siguientes consideraciones:

- **MEJORA DE LA CONTRATACIÓN:** mejora de la calidad de las y los candidatos y de la rapidez con la que se cubren las vacantes;
- **MEJORA DE LA RETENCIÓN:** reducción sustancial de la rotación de personal y disminución de los costes de contratación;
- **MEJORAS DE LA PRODUCTIVIDAD:** reducción de las ausencias, aumento de la concentración,

aumento de la motivación y el compromiso de los trabajadores/as con la empresa

- **APOYO A LAS MUJERES:** mejora de la diversidad de género y promoción de las mujeres en la dirección
- **MEJORA DE LA REPUTACIÓN:** consideración de «empleador preferido» y «proveedor preferido» entre los compradores
- **CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES:** mejora de la visibilidad de la marca mediante el cumplimiento de las directrices internacionales y los objetivos de sostenibilidad

## MEDIDAS PARA QUE LAS EMPRESAS PROMUEVAN POLÍTICAS FAVORABLES A LA FAMILIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Las empresas que se comprometen a promover las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro pueden mejorar significativamente la vida de millones de trabajadores/as y sus familias. Los profesionales de las compras son agentes clave en este proceso y pueden actuar como poderosos agentes de cambio, trabajando junto con sus proveedores para materializar estos impactos positivos. El Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement (Kit de herramientas de trabajo decente para adquisiciones sostenibles) ayuda tanto a compradores como a proveedores a iniciar o reforzar su diálogo para identificar y abordar las carencias de condiciones de trabajo decentes, y puede utilizarse para promover políticas favorables a la familia en las cadenas de suministro. Este conjunto de herramientas ha sido desarrollado por la Plataforma de Acción de Trabajo Decente en Cadenas Globales de Suministro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, compuesta por las empresas miembros y socios de

las Naciones Unidas (UNICEF y la OIT). Crea una alianza de empresas comprometidas con el respeto de los derechos humanos y laborales aprovechando sus cadenas de suministro y adoptando acciones colectivas para abordar las carencias de trabajo decente.



**Estamos convencidos de que cuando nuestros trabajadores/as están contentos con sus hijos/as y con sus familias, y se sienten seguros, aumenta la productividad, y se centran en el trabajo, que es su segundo hogar, donde pasan la mayor parte de su tiempo.**

**Luis Aguirre**  
Presidente, Index México<sup>40</sup>

[Family-Friendly Policies Handbook for Business](#)<sup>41</sup> (Manual de políticas favorables a la familia para las empresas) de UNICEF explica con mayor detalle el papel fundamental que pueden desempeñar las empresas en la creación de lugares de trabajo en los que se prioricen las necesidades de los niños/as, los progenitores y otros cuidadores. Además de establecer una justificación económica para la aplicación de políticas favorables a la familia, el Manual incluye herramientas para definir prioridades, marcos de políticas y aportaciones para alinear los esfuerzos en el lugar de trabajo con la promoción de los ODS. El Manual también demuestra las muchas formas en las que empresas y gobiernos pueden colaborar para proporcionar a todas las familias los recursos que necesitan para garantizar que cada niño y niña tenga el mejor comienzo en su vida.

Las empresas pueden adoptar las siguientes medidas para aplicar políticas favorables a la familia eficaces en sus cadenas de suministro:

### INTEGRAR DISPOSICIONES FAVORABLES A LA FAMILIA EN LAS NORMAS BÁSICAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO, LA CONTRATACIÓN LEGAL Y LAS POLÍTICAS DE COMPRA DE LA CADENA DE SUMINISTRO

- Llevar a cabo una evaluación para comprender los riesgos para los progenitores que trabajan y sus hijos/as en la cadena de suministro y evaluar el grado de madurez de los proveedores con respecto a la política y la práctica de la empresa en materia de derechos de los progenitores que trabajan y sus hijos/as. Debe incluir entender el modo en el que las y los niños se ven afectados directa e indirectamente por los impactos de las empresas en los lugares de trabajo y las comunidades.
- Integrar políticas favorables a la familia en las normas de la cadena de suministro

y en los sistemas de gestión de compra responsable, incluidos códigos de conducta para proveedores, filtrado y selección de proveedores y procesos de auditoría.

- Las políticas deben incluir, como mínimo, catorce semanas de licencia de maternidad remunerada con dos tercios de los ingresos anteriores (se recomienda a los países que proporcionen al menos dieciocho semanas de salario íntegro con arreglo a la Recomendación n.º 191 de la OIT), prohibición de la discriminación por embarazo y maternidad, licencia de paternidad remunerada para padres, descansos de lactancia remunerados, licencia por enfermedad remunerada para cuidar a dependientes y salario mínimo vital para progenitores que trabajan.
- Obtener apoyo de la alta dirección en la integración de políticas favorables a la familia en programas de compras responsables, y formar a los principales responsables de la toma de decisiones y las funciones pertinentes de la empresa (por ejemplo, compras, cumplimiento normativo, sostenibilidad, etc.).

Las empresas deben estar preparadas para hacer frente a posibles retos en la integración de normas políticas favorables a la familia en los contratos de compras, incluido lo siguiente:

- La aplicación de estas políticas a menudo exige una adaptación local en diversos contextos, sumando un nivel adicional de complejidad.
- A los proveedores, en particular los de primer y segundo nivel, puede resultarles difícil lidiar con una multiplicidad de normas de supervisión y notificación. Un enfoque de «casillas de verificación» respecto a la gestión de la cadena de suministro puede exacerbar la «fatiga de auditoría», no transmitir una comprensión significativa del



modo en el que los derechos de los niños y niñas se ven afectados por las operaciones empresariales y que otros programas clave, como los mecanismos de notificación de reclamaciones, estén insuficientemente financiados.

- Del mismo modo, el concepto predominante de que el impacto en los derechos del niño/a se limita al trabajo infantil suele socavar la adopción de estas políticas, ya que a menudo no se consideran una prioridad<sup>42</sup>.
- La aplicación satisfactoria de políticas globales puede conllevar un coste inicial y depende de una inversión inicial de recursos financieros y humanos.

### NO LIMITARSE AL CUMPLIMIENTO NORMATIVO: SENSIBILIZAR Y DESARROLLAR CAPACIDADES

- Sensibilizar a los proveedores sobre la importancia de las políticas favorables a la familia y sus beneficios empresariales, para animarles a dedicar recursos a la aplicación de políticas y establecer programas de apoyo.
- Aumentar la comprensión de los beneficios positivos de la alineación de las políticas en el lugar de trabajo con los ODS.
- Reforzar la capacidad de los proveedores para entender sus carencias y apoyarles en el diseño y la aplicación de políticas favorables a la familia mediante programas de formación.
- Apoyar a los proveedores en el establecimiento de una participación efectiva de los trabajadores/as, a través del diálogo social, mediante la solicitud de sus opiniones y las aportaciones de los progenitores que trabajan para entender sus retos y necesidades.

### IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA “NADIE ES PERFECTO”, CAPACITACIÓN INTEGRAL PARA PADRES Y MADRES EN CRIANZA EN LA PRIMERA INFANCIA, EN UNA FÁBRICA DE CALZADO EN VIETNAM

UNICEF se ha asociado con fábricas de producción en Vietnam para promover prácticas favorables a la familia en el entorno laboral. El programa para padres en la primera infancia “Nadie es perfecto” tiene como objetivo aumentar la comprensión de los padres y madres sobre las necesidades de desarrollo de los niños.



- Ayudar a los proveedores a crear canales de comunicación y financiarlos adecuadamente, como mecanismos de denuncia o reclamación, para garantizar que sus inquietudes se notifiquen y se aborden.
- Incentivar a los proveedores para que aborden y apliquen políticas favorables a la familia recompensando a aquellos que tomen medidas (por ejemplo, mediante mayores volúmenes de pedidos y contratos a largo plazo).



© UNICEF/UN0292185/SOKOL

La transparencia es un componente esencial de unas cadenas de suministro equitativas y favorables a la familia. En 2020, la World Benchmarking Alliance publicó resultados sobre notificación de remuneración y prestaciones ofrecidas a trabajadores/as de la cadena de suministro por parte de empresas de confección. De las 36 compañías analizadas, ninguna comunicó públicamente si exigía que los proveedores proporcionaran prestaciones familiares a las y los trabajadores contratados en sus cadenas de suministro. Solo una empresa hizo referencia explícita a ello y estableció una norma de buenas prácticas para las disposiciones sobre licencias de maternidad<sup>43</sup>.

## HACERSE OÍR E INFLUIR Y APOYAR LOS ESFUERZOS DE LA ADMINISTRACIÓN

- ➔ Apoyar los esfuerzos de la Administración y abogar por unas mejores políticas públicas acordes con las normas laborales internacionales que protejan y respeten los derechos de los progenitores que trabajan y de sus hijos/as, especialmente los que tienen empleos de bajos ingresos e informales.
- ➔ Colaborar con los grupos de interés locales (por ejemplo, socios comerciales, sociedad civil, gobierno) para impulsar buenas prácticas que logren un impacto positivo.
- ➔ Apoyar programas que aborden retos más allá del primer nivel de la cadena de suministro y promuevan el empoderamiento colectivo de los trabajadores/as y la libertad de asociación.





© UNICEF/UNI213987/

## RECURSOS CLAVE

- Oficina Regional para Asia Oriental y el Pacífico de UNICEF (2020): *Family-Friendly Policies: Handbook for Business*
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2019): *Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement*
- UNICEF (2020): *Breastfeeding Support in the Workplace : A Global Guide for Employers*
- CFI (2019): *Guide for Employer-Supported Childcare*
- OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*
- OIT, *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*
- OIT, *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad*

- OIT, *Directrices de política sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia*
- OIT, *Trabajo y familia: Establecer un lugar de trabajo compatible con la vida familiar*

## RECURSOS Y ORIENTACIÓN SOBRE LA COVID-19:

- UNICEF (2020): *Childcare in a global crisis: the impact of COVID-19 on work and family life*
- CFI (2020): *Childcare in the COVID-19 Era: A Guide for Employers*
- UNICEF, OIT y ONU-Mujeres (2020): *Políticas que favorecen a las familias y otras buenas prácticas laborales en el contexto del COVID-19: Principales medidas que los empleadores pueden poner en práctica*

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés) son un conjunto de siete principios que ofrecen orientación a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU-Mujeres, estos principios se basan en normas laborales y de derechos humanos internacionales. Además de unirse a la red WEP, se anima a las empresas a utilizar la Herramienta de Análisis de Brecha de Género de WEP, un recurso gratuito en línea para identificar fortalezas, carencias y oportunidades con el fin de mejorar su desempeño en materia de igualdad de género.

### ACERCA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Como iniciativa especial del Secretario General de las Naciones Unidas, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas de todo el mundo para que alineen sus operaciones y estrategias con Diez Principios universalmente aceptados en los ámbitos de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la lucha contra la corrupción. Puesto en marcha en el año 2000, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas orienta y apoya a la comunidad empresarial mundial en la promoción de los objetivos y valores de las Naciones Unidas mediante prácticas empresariales responsables. Con más de 10 000 empresas y 3000 firmantes que no son empresas de más de 160 países, y más de 68 Redes Locales, es la iniciativa de sostenibilidad empresarial más importante del mundo.

Para obtener más información, siga a [@globalcompact](#) en las redes sociales y visite nuestro sitio web [unglobalcompact.org](http://unglobalcompact.org).

### SOBRE LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE TRABAJO DECENTE EN CADENAS GLOBALES DE SUMINISTRO

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas puso en marcha en 2017 la [Plataforma de Acción de Trabajo Decente en Cadenas Globales de Suministro](#) para crear una alianza de empresas y organizaciones asociadas comprometidas con el respeto de los derechos humanos y laborales aprovechando sus cadenas de suministro y adoptando acciones colectivas para abordar los déficits de trabajo decente. Esta plataforma expone argumentos económicos para la mejora del trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales y demuestra que los derechos laborales y los derechos humanos son fundamentales para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se centra en fomentar el liderazgo, el aprendizaje y la puesta en común entre sectores, establecer buenas prácticas, identificar e incubar soluciones innovadoras y acelerar las acciones para abordar los derechos humanos y los derechos laborales en las cadenas de suministro mundiales.

UNICEF es socio de la Plataforma de Acción de Trabajo Decente en Cadenas Globales de Suministro del Pacto Mundial de LAS Naciones Unidas, y ofrece orientación y conocimientos especializados sobre políticas favorables a la familia y los derechos, la salud y el bienestar de las niñas y los niños.

### ACERCA DE UNICEF

UNICEF trabaja en los lugares más difíciles para llegar a los niños/as y adolescentes más desfavorecidos y proteger los derechos de cada niño y niña en cualquier parte del mundo. En 190 países y territorios, hacemos todo lo necesario para ayudar a cada niño/a a sobrevivir, salir adelante y desarrollar su potencial, desde la primera infancia y durante toda la adolescencia. Somos el mayor proveedor de vacunas del mundo; defendemos la salud y la nutrición infantil, el agua y el saneamiento seguros, la educación y la formación de calidad, la prevención del VIH y los tratamientos para madres y bebés, así como la protección de las y los niños y los adolescentes contra la violencia y la explotación. UNICEF está en el terreno antes, durante y después de las emergencias humanitarias, brindando esperanza y ayuda vital para los niños/as y sus familias. Apolíticos e imparciales, nunca somos neutrales cuando se trata de defender los derechos de las y los niños y salvaguardar sus vidas y sus futuros.

## NOTAS FINALES

- Véase UNICEF, *Políticas favorables a la familia. Rediseñar el lugar de trabajo del futuro: Un resumen de políticas*, julio de 2019. Disponible en: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-es-2019.pdf>.
- UNICEF y Save the Children estiman que 86 millones más de niños corren el riesgo de caer en situación de pobreza de los hogares a finales de 2020 si no se adoptan medidas urgentes. (UNICEF, COVID-19: *El número de niños que viven en hogares pobres aumentará hasta en 86 millones para finales de este año*, 27 de mayo de 2020. Disponible en: <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/numero-ninos-hogares-pobres-aumentara-hasta-86-millones>)
- Alianza para la Protección de la Niñez y la Adolescencia en la Acción Humanitaria, Nota técnica: Protección de niños y niñas durante la pandemia del COVID-19, versión 1, marzo de 2020. Disponible en: [https://www.unicef.org/media/66276/file/SPANISH\\_Technical%20Note:%20Protection%20of%20Children%20during%20the%20COVID-19%20Pandemic.pdf](https://www.unicef.org/media/66276/file/SPANISH_Technical%20Note:%20Protection%20of%20Children%20during%20the%20COVID-19%20Pandemic.pdf)
- Save the Children y UNICEF, 2020. Impact of COVID-19 on multiple dimensions of child poverty, septiembre de 2020. Disponible en: <https://data.unicef.org/resources/impact-of-covid-19-on-multidimensional-child-poverty/>
- Organización Internacional del Trabajo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, «COVID-19 and Child Labour: A time of crisis, a time to act», OIT y UNICEF, Nueva York, 2020.
- Corporación Financiera Internacional, *Abordar el cuidado infantil: La justificación económica de los servicios de cuidado infantil respaldados por el empleador*, 2017. Disponible en: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75392a01-26ae-4b82-b3df-ae48104c926c/2019000140SPAspa001\\_01018+WB+Childcare+ExecSummary\\_Layout+1\\_Final\\_VIEWONLY.PDF?MOD=AJPERES&CVID=mxTt0gw](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75392a01-26ae-4b82-b3df-ae48104c926c/2019000140SPAspa001_01018+WB+Childcare+ExecSummary_Layout+1_Final_VIEWONLY.PDF?MOD=AJPERES&CVID=mxTt0gw)
- Véase el Convenio n.º 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad.
- Véase UNICEF, «Licencia parental remunerada y políticas orientadas a la familia: Un informe de evidencias», julio de 2019. Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/media/11386/file/Licencia-parental-renumerada-politicas-orientadas-familias.pdf>.
- Organización Internacional del Trabajo, *La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y prácticas en el mundo*, mayo de 2014. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_242615/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm).
- Véase L'Oréal, «Key Figures: Diversity + Inclusion Driven», 2020 <https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities-for-the-people/promoting-diversity-and-inclusion/key-figures>
- Véase L'Oréal, «The 'L'Oréal Share and Care' Social Program» <https://www.loreal.com/en/articles/loreal-share-and-care-social-program/>
- Véase el Convenio n.º 183 de la OIT y la Recomendación n.º 191 sobre la protección de la maternidad.
- Véase UNICEF, «Lactancia materna y políticas orientadas a la familia: Un informe de evidencias», julio de 2019. Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/media/11371/file/Lactancia-materna-pol%C3%ADticas-orientadas-familia.pdf>.
- Véase UNICEF Viet Nam, «The apparel and footwear sector and children in Viet Nam», junio de 2017. Disponible en: <https://www.unicef.org/vietnam/reports/apparel-and-footwear-sector-and-children-viet-nam>.
- Victoria, Cesar G., et al., «Breastfeeding in the 21st Century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect», *Lancet*, vol. 387, 2016, doi:10.1016/S0140-6736(15)01024-7
- Rollins, Nigel, et al., «Why invest, and what will it take to improve breastfeeding practices?», *Lancet* [en línea], vol. 387, 2016, pp. 491-504. Disponible en: <[www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(15\)01044-2/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(15)01044-2/abstract)>.
- Kimbro, Rachel Tolbert, «On-the-Job Moms: Work and breastfeeding initiation and duration for a sample of low-income women», *Maternal and Child Health Journal*, vol. 10, no. 1, 2006. Disponible en: <[www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16521055](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16521055)>.
- Mahanta, T.G. et al., «Anaemia, its determinants and effect of different interventions amongst tea tribe adolescent girls living in Dibrugarh district of Assam», *Indian Journal of Community Health*, vol. 26, suppl. 2, 2014. Disponible en: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.919.2141&rep=rep1&type=pdf>>.
- Li and Fung Limited, Informe anual, «Our Supply Chain», 2017. Disponible en: <https://www.lifung.com/wp-content/uploads/2017/03/ar2017.pdf>.
- Yekaterina Chzhen, Anna Gromada and Gwyther Rees, *Are the World's Richest Countries Family Friendly? Policy in the OECD and EU*, Oficina de Investigaciones de UNICEF - Innocenti, junio de 2019. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-06/Family-friendly-policies-research-2019.pdf>; Oficina de Investigaciones de UNICEF - Innocenti, Report Card n.º14 de Innocenti: Construir el futuro. Los niños y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2017. [https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/RC14\\_Sp.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/RC14_Sp.pdf).
- Rose Marcario, «Patagonia's CEO Explains How to Make On-Site Child Care Pay for Itself» Fast Company, 15 August 2016. <https://www.fastcompany.com/3062792/patagonias-ceo-explains-how-to-make-onsite-child-care-pay-for-itself>. Véase también Bruce Anderson, «Why Patagonia CHRO Dean Carter Sees Onsite Child Care as a Bedrock Benefit», In Talent Blog, 1 de septiembre de 2019. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/company-culture/2019/why-patagonia-offers-onsite-child-care>
- OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, OIT Ginebra, 2018. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_737394/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm).
- UNICEF, «Cuidado infantil y familias trabajadoras: ¿Una nueva oportunidad o un vínculo perdido? Un informe de evidencias», 2019. Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/media/11381/file/Cuidado-infantil-familias-trabajadoras.pdf>.
- Véase UNICEF, *Políticas favorables a la familia: Rediseñar el lugar de trabajo del futuro: UN resumen de políticas*, julio de 2019. Disponible en: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-es-2019.pdf>.
- IETI, Family-Friendly Spaces Activities (2020). Disponible en: <https://www.ethicaltoyprogram.org/en/our-program/worker-well-being/family-friendly-spaces-2020updates/>
- Inditex, *Memoria anual* (2019). <https://www.inditex.com/documents/10279/645708/Memoria+Anual+Inditex+2019.pdf/27465242-da48-b63a-a5f9-9afca6032cf0>
- Anna Gromada, Dominic Richardson y Gwyther Rees, *Childcare in a Global Crisis: The Impact of COVID-19 on Work and Family Life*, Oficina de investigaciones de UNICEF - Innocenti, 2020. Disponible en: <https://www.unicef-irc.org/publicaciones/1109-childcare-in-a-global-crisis-the-impact-of-covid-19-on-work-and-family-life.html>
- Caroline Ashley, *Action Toolkit: Vulnerable Workers in Corporate Value Chains*, Business Fights Poverty y Harvard Kennedy School Corporate Responsibility Initiative, 2020. Disponible en: [https://files.ontraport.com/media/1d14e85a094a445087d4ebdd469c843a.php9za2px?Expires=1744830422&Signature=JGfW06Nv6ewNrTByNvMzVf721WF5abBcH9LLsI0YcxGF-yVs2vVC9Z7te1FAcpZS8pYvQALBPMqny7P3zHmTXLkRWhc5aIt6u4Gi5TBjJ1bDuxvtRdr1S9kX0fHsHhYrpfNfZLmeQtw8N5VkpGohnIzebjKz2fHsdCphjTgTrQ9sWNwGPsLD5hgayaQa2LsaYBrb49FpX3F7Bkj-q2i5eozif4z9duFzVe4NIbDRaUESckdUb7MPNi1qQ-zkPPD0sVER4JBaRQkhZh0FepeFMyEb20hh3-0BIwSNC5oEAPNyIqQfSOW23rI14MXe-TEwRrBvSK6oegg\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJVAAMYW6XQYWTNA](https://files.ontraport.com/media/1d14e85a094a445087d4ebdd469c843a.php9za2px?Expires=1744830422&Signature=JGfW06Nv6ewNrTByNvMzVf721WF5abBcH9LLsI0YcxGF-yVs2vVC9Z7te1FAcpZS8pYvQALBPMqny7P3zHmTXLkRWhc5aIt6u4Gi5TBjJ1bDuxvtRdr1S9kX0fHsHhYrpfNfZLmeQtw8N5VkpGohnIzebjKz2fHsdCphjTgTrQ9sWNwGPsLD5hgayaQa2LsaYBrb49FpX3F7Bkj-q2i5eozif4z9duFzVe4NIbDRaUESckdUb7MPNi1qQ-zkPPD0sVER4JBaRQkhZh0FepeFMyEb20hh3-0BIwSNC5oEAPNyIqQfSOW23rI14MXe-TEwRrBvSK6oegg__&Key-Pair-Id=APKAJVAAMYW6XQYWTNA)
- LEGO Group, *Principios empresariales responsables*. Disponible en: [https://www.lego.com/cdn/cs/aboutus/assets/bt1ddecdd0ef120136/1023787\\_LEGO\\_Responsible\\_Business\\_Principles\\_130618\\_FINAL.pdf](https://www.lego.com/cdn/cs/aboutus/assets/bt1ddecdd0ef120136/1023787_LEGO_Responsible_Business_Principles_130618_FINAL.pdf).
- Véase OIT, *Medidas de protección social para responder a la pandemia de COVID19 en los países en desarrollo: Fortalecimiento de la resiliencia mediante el establecimiento de una protección social universal*. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---soc\\_sec/documents/publication/wcms\\_747854.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_747854.pdf)
- Véase UNICEF, *Políticas favorables a la familia: A Global Survey of Business Policy*, Working paper, 2020. Disponible en: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2020-02/UNICEF-Family-Friendly-Global-Survey-Business-Policy-2020.pdf>



32. UNICEF, «Business and Family-Friendly Policies: An evidence brief», julio de 2019. Disponible en: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>.
33. WomenRising2030, Better Leadership, Better world: Women Leading for the Global Goals, marzo de 2018. Disponible en: <http://s3.amazonaws.com/aws-bsdc/Women-Rising-2030-Better-Leadership-Better-World.pdf>
34. Organización Internacional del Trabajo, *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio*, 22 de mayo de 2019. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_700953/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang-es/index.htm).
35. Soo-Young Lee y Jeong Hwa Hong, Does Family-Friendly Policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance, noviembre de 2011. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-6210.2011.02416.x>
36. UNICEF Bangladesh, *Better Business for Children: Understanding Children's Rights and the Ready-Made Garment Sector in Bangladesh*, Dhaka, 2018. Disponible en: [www.unicef.org/bangladesh/knowledgecentre\\_10635.html](http://www.unicef.org/bangladesh/knowledgecentre_10635.html).
37. Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility, *Child Friendly Spaces: Creating positive impact for migrant parent workers, their children and business*. Disponible en: [http://www.ccrsr.com/sites/default/files/CCR%20CSR%20Child%20Friendly%20Spaces\\_Intro\\_1.pdf](http://www.ccrsr.com/sites/default/files/CCR%20CSR%20Child%20Friendly%20Spaces_Intro_1.pdf).
38. Boston Consulting Group, «Why Paid Family Leave is Good Business», 2017. Disponible en: <https://media-publications.bcg.com/BCG-Why-Paid-Family-Leave-Is-Good-Business-Feb-2017.pdf>
39. Corporación Financiera Internacional, *Abordar el cuidado infantil: La justificación económica de los servicios de cuidado infantil respaldados por el empleador*, 2017. Disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/377711511422588789/pdf/121546-WP-Tackling-Childcare-Report-Final-October-2017-PUBLIC.pdf>.
40. UNICEF, *Family-Friendly Policies: A Global Survey of Business Policy, Working Paper*, enero de 2020.
41. Family-Friendly Policies Handbook for Business, <https://www.unicef.org/eap/media/5901/file/Family-Friendly%20Policies:%20Handbook%20for%20Business.pdf>
42. UNICEF y Norges Bank Investment Management (NBIM), *Network on Children's Rights in the Garment & Footwear Sector: Summary Report (2017-2019)*, junio de 2020. <https://www.unicef.org/reports/network-on-childrens-rights-in-garment-and-footwear-sector-summary-2020> y UNICEF (enero de 2020).
43. Véase World Benchmarking Alliance, «Gender Baseline Report», septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/gender/>.

© UNICEF/UNI389011/MUSSAPP





**United Nations**  
Global Compact | **20**  
years  
Uniting business for a better world

**unicef**   
for every child