

Princípios de Empoderamento das Mulheres

EMPODERAMENTO
DAS MULHERES
PRINCÍPIOS DE
IGUALDADE SIGNIFICA NEGÓCIOS

IGUALDADE
SIGNIFICA
NEGÓCIOS

- 1 Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.**
- 2 Tratar mulheres e homens de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação.**
- 3 Garantir saúde, segurança e bem-estar das trabalhadoras e trabalhadores.**
- 4 Promover a educação, a capacitação e o desenvolvimento profissional das mulheres.**
- 5 Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de fornecedores e de comunicação e marketing.**
- 6 Promover a igualdade por meio de iniciativas voltadas às comunidades e do engajamento social.**
- 7 Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.**



UN PHOTO/STEPHENIE HOLLYMAN



United Nations Global Compact



Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

Agradecimentos

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios –, uma iniciativa lançada em março de 2010, agradece às partes interessadas do setor empresarial, da sociedade civil, de organizações internacionais e de governos por seu compromisso, possibilitando que esses esforços criassem raízes em muitas empresas e parceiros.

A equipe dos Princípios de Empoderamento das Mulheres é composta de:

Joan Libby Hawk
Assessora Especial, ONU Mulheres e Pacto Global das Nações Unidas (UNGC)

Ursula Wynhoven
Conselheira-Geral, Escritório do Pacto Global das Nações Unidas

Laraine Mills
Especialista em Parcerias com o Setor Privado, ONU Mulheres

Lauren Gula
Gerente de Projeto, Direitos Humanos e Empoderamento das Mulheres, Escritório do Pacto Global das Nações Unidas

Princípios de Empoderamento das Mulheres

IGUALDADE SIGNIFICA NEGÓCIOS

Uma iniciativa da parceria ONU Mulheres e Escritório do
Pacto Global das Nações Unidas



Introdução

O empoderamento das mulheres é essencial para que elas participem plenamente de todos os setores e níveis da atividade econômica. Para isso, é necessário:

- Construir economias fortes;
- Estabelecer sociedades mais estáveis e justas;
- Atingir os objetivos de desenvolvimento sustentável e direitos humanos reconhecidos internacionalmente;
- Melhorar a qualidade de vida de mulheres, homens, famílias e comunidades; e
- Impulsionar os negócios e os resultados financeiros.

No entanto, assegurar a inclusão de talentos, habilidades, experiências e energia das mulheres requer ações intencionais e políticas deliberadas.

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres, uma iniciativa resultante da parceria entre a ONU Mulheres e o Pacto Global das Nações Unidas (UNGC), oferece um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a concentrar-se nos elementos-chave para a promoção da igualdade de gênero no local de trabalho, no mercado de trabalho e na comunidade.

Ampliar o acesso e a inclusão da dimensão gênero nas políticas e nas atividades das empresas requer técnicas, ferramentas e práticas que apresentem resultados sustentáveis. Os Princípios de Empoderamento das Mulheres, elaborados por meio de um processo consultivo internacional que incluiu várias parcerias, fornecem uma “lente de gênero” para investigar e analisar as atuais iniciativas, estudos e práticas de elaboração de relatórios.

Fundamentados em práticas empresariais concretas, os Princípios ajudam as empresas a adaptar as políticas e práticas existentes — ou a estabelecer outras novas e necessárias — para concretizar o empoderamento das mulheres. Os Princípios também refletem os interesses dos governos e da sociedade civil e apoiam as interações com as partes interessadas, uma vez que alcançar a igualdade de gênero requer a participação de todas as pessoas. Na qualidade de líder na temática de gênero, a ONU Mulheres contribui com décadas de experiência para esse esforço de parceria com o Pacto Global, que é a maior iniciativa mundial de cidadania corporativa, contando com mais de 8.000 empresas e outras parceiras em mais de 135 países.

Num mundo cada vez mais globalizado e interligado, a utilização de todos os ativos socioeconômicos é essencial para o sucesso. No entanto, apesar dos progressos, as mulheres continuam a enfrentar discriminação, marginalização e exclusão, ainda que a igualdade entre homens e mulheres seja um preceito universal — um direito humano fundamental e inviolável. Quase todos os países têm afirmado esse valor ao reconhecerem as normas contidas nos tratados internacionais de direitos humanos, que articulam, para os Estados, uma ampla variedade de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Inúmeros documentos destacam diversas responsabilidades do Estado e proteções de direitos humanos para as mulheres, os povos indígenas, as crianças, as/os trabalhadoras/es e as pessoas com deficiência. Além disso, documentos internacionalmente reconhecidos, tais como a Plataforma de Ação de Beijing,

adotada por todos os 189 países participantes da 4.^a Conferência Mundial da Mulher, em 1995, e a Declaração do Milênio, adotada por 189 países em 2000, contribuíram para a estrutura abrangente dos direitos humanos.¹

Essas normas internacionais iluminam a nossa aspiração comum a uma vida em que as portas da oportunidade estejam abertas a todas/os, em que as pessoas possam viver livres de violência, gozar de amparo legal e esperar que os Estados cumpram as suas obrigações de respeitar e proteger os direitos humanos de mulheres, homens e crianças e de prover serviços governamentais apropriados, tais como a educação e a saúde.

Essas convenções internacionais fundamentam a legislação nacional e ajudam a moldar valores comuns, adotados por instituições de todo o mundo. Os líderes empresariais, trabalhando em colaboração com os seus pares, governos, organizações não governamentais e as Nações Unidas², procuram aplicar essas normas internacionais que garantem os direitos do indivíduo através das políticas e programas especialmente concebidos para esse fim. O seu compromisso corporativo, refletido na declaração de missão da empresa e apoiado por um relatório público sobre políticas e práticas, é um testemunho do crescente reconhecimento da importância desses valores para os negócios e as respectivas comunidades.³

Embora muito se tenha conseguido por meio da integração da responsabilidade social empresarial, da diversidade e da inclusão aos princípios e ações praticadas pelas empresas, ainda não se atingiu a completa participação das mulheres no setor privado – do escritório do diretor/presidente ao chão da

fábrica e à cadeia de fornecimento. Pesquisas atuais que demonstram que a diversidade de gênero ajuda os negócios a obter melhor desempenho também apontam que os interesses individuais e coletivos podem ser conjugados. A ONU Mulheres, o Pacto Global, outras agências líderes das Nações Unidas, o Banco Mundial e o Fórum Econômico Mundial reforçam essas conclusões.⁴ Os governos também reconhecem que a inclusão das mulheres impulsiona o desenvolvimento e que, para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e os planos econômico e de desenvolvimento nacional, é necessário avançar rapidamente em direção à igualdade de gênero.⁵

Num ambiente político, social e econômico globalmente interdependente, as parcerias desempenham um papel cada vez mais importante para:

- Criar um ambiente de negócios vibrante, que envolva uma vasta gama de participantes, facilitadoras/es e colaboradoras/es que criem oportunidades para mulheres e homens; e
- e interativa de governos, de instituições financeiras internacionais, do setor privado, de investidores, organizações não governamentais, acadêmicos, entre outras organizações, para que trabalhem em conjunto.

No espírito de parceria, a ONU Mulheres e o Pacto Global propõem os Princípios de Empoderamento das Mulheres na expectativa de que a sua utilização como uma “lente de gênero” inspire e intensifique os esforços para que as mulheres sejam integradas em todos os níveis da atividade econômica e social. ***Igualdade significa, de fato, negócios.***



Princípios de Empoderamento

1 A liderança promove a igualdade de gênero

- Afirmar o apoio das esferas mais altas e desenvolver políticas dirigidas à igualdade de gênero e os direitos humanos.
- Estabelecer metas e objetivos no âmbito de toda a empresa para a igualdade de gênero e incluir os progressos como um fator de análise de desempenho pelas/os gestoras/es.
- Envolver as partes interessadas, internas e externas, no desenvolvimento de políticas, programas e planos de implementação da empresa para promover a igualdade.
- Assegurar que todas as políticas sejam sensíveis às questões de gênero — identificando os fatores que têm impactos diferentes em mulheres e homens — e que a cultura corporativa avance rumo à igualdade e à inclusão.

2 Igualdade de oportunidades, inclusão e não discriminação

- Pagar remuneração igual, incluindo benefícios, por trabalho de igual valor e reunir esforços para pagar um salário digno a todas as mulheres e homens.
- Assegurar políticas e práticas no local de trabalho que sejam livres de discriminação baseada em gênero.
- Implementar práticas de recrutamento e retenção de talentos com recorte de gênero, e recrutar e designar, de forma proativa, mulheres para posições de gestão e direção.
- Assegurar a participação suficiente de mulheres — 30% ou mais — na tomada de decisão e na administração em todos os níveis e em todas as áreas do negócio.
- Oferecer opções de trabalho, licenças e oportunidades de readmissão flexíveis para posições de igual remuneração e status.
- Apoiar o acesso ao cuidado de filhas/os e dependentes, fornecendo serviços, recursos e informação a mulheres e homens.

3 Saúde, segurança e fim da violência

- Considerar os impactos diferenciados do trabalho sobre mulheres e homens, proporcionar condições de trabalho seguras e proteção contra a exposição a materiais perigosos e divulgar riscos potenciais, inclusive, para a saúde reprodutiva.
- Estabelecer uma política de tolerância zero a todas as formas de violência no trabalho, incluindo o abuso verbal e/ou físico, e impedir o assédio sexual.
- Envidar esforços para oferecer seguro de saúde e outros serviços necessários — incluindo para as vítimas de violência doméstica — e garantir o acesso igualitário a todas/os as/os funcionárias/os.
- Respeitar os direitos de trabalhadoras e trabalhadores a licenças para tratamento e acompanhamento médico para si e para seus dependentes.
- Mediante consulta às/aos funcionárias/os, identificar e abordar questões de segurança, incluindo a segurança das mulheres em deslocamento para o trabalho e na volta, bem como em atividades relacionadas à empresa.
- Capacitar o pessoal de segurança e gestoras/es para reconhecer sinais de violência contra mulheres e para compreender as leis e políticas da empresa relativas ao tráfico humano e exploração trabalhista e sexual.

das Mulheres

4 Educação e capacitação

- Investir em políticas e programas no local de trabalho que abram caminho para o avanço das mulheres em todos os níveis e em todas as áreas da empresa e incentivar as mulheres a entrar em áreas de trabalho tradicionalmente masculinas.
- Assegurar a igualdade de acesso a programas de educação e capacitação apoiados pela empresa, incluindo aulas de alfabetização, capacitação profissional e em tecnologia da informação.
- Proporcionar oportunidades iguais para o desenvolvimento de redes formais e informais de relacionamento (networking) e de acesso a mentoring.
- Apresentar as vantagens para a empresa em investir no empoderamento das mulheres e o impacto positivo da inclusão mulheres e homens.

5 Práticas de apoio para empreendedoras nas cadeias de fornecedores e de marketing

- Expandir as relações de negócios com empresas — mesmo de pequeno porte — lideradas por mulheres, assim como com mulheres empreendedoras.
- Apoiar ações de crédito sensíveis a gênero e soluções para o impedimento à concessão de crédito às mulheres.
- Solicitar a parceiros de negócios e aos pares que respeitem o compromisso da empresa com o avanço da igualdade e inclusão.
- Respeitar a dignidade das mulheres em todas as ações de comunicação e marketing e nos demais materiais da empresa.
- Assegurar que os produtos, serviços e instalações da empresa não sejam utilizados para tráfico humano e/ou exploração do trabalho e/ou sexual.

6 Liderança comunitária e compromisso social

- Liderar pelo exemplo — demonstrar o compromisso da empresa com a igualdade de gênero e o empoderamento
- Utilizar sua influência, sozinha ou em parceria, para defender a igualdade de gênero e colaborar com parceiros de negócios, fornecedores e líderes comunitários para promover a inclusão.

- Trabalhar com membros da comunidade, autoridades e outros para eliminar a discriminação e a exploração e criar oportunidades para mulheres e meninas.
- Promover e reconhecer a liderança das mulheres e sua contribuição nas respectivas comunidades e assegurar que elas sejam suficientemente representadas em qualquer consulta à comunidade.
- Utilizar programas filantrópicos e de concessão de bolsas para apoiar o compromisso da empresa com a inclusão, a igualdade e os direitos humanos.

7 Transparência, medição e divulgação de relatórios

- Tornar públicas as políticas da empresa e o plano de implementação para a promoção da igualdade de gênero.
- Estabelecer metas quantitativas para a inclusão das mulheres em todos os níveis.
- Medir e publicar relatórios sobre os progressos, tanto interna e como externamente, utilizando dados segmentados por sexo.
- Incluir indicadores de gênero nos relatórios obrigatórios existentes.

Princípios em prática: Exemplos

Empresas em todo o mundo já mostram exemplos concretos de como promovem avanços para o empoderamento das mulheres. Os exemplos que se seguem, associados aos sete Princípios de Empoderamento das Mulheres, revelam ações e políticas com as quais se pode aprender e que podem ser copiadas. Eles derivam do grande conjunto de exemplos fornecidos por empresas sob o título de *Empresas liderando o caminho: os Princípios na prática*.

1 A liderança promove a igualdade de gênero

- Um grupo internacional de mineradoras sediado no Reino Unido preparou um guia de referência sobre como atrair e envolver mulheres e grupos comunitários como importantes focos de políticas de operação de negócios.
- A avaliação de uma firma internacional de contabilidade e consultoria verificou que a empresa contratante perdia oportunidades de negócio por não conseguir atrair e reter profissionais mulheres altamente qualificadas e, com base nessas conclusões, trabalhou para alterar a cultura e as políticas da empresa por meio do envolvimento de sua liderança estratégica.
- A direção de uma fábrica de vestuário no Leste da Ásia implantou uma abordagem integrada e abrangente do empoderamento das mulheres por meio de programas que reconhecem as realizações das funcionárias e apoiam o avanço das mulheres na empresa através de iniciativas amplas de educação, capacitação e segurança.

2 Igualdade de oportunidades, inclusão e não discriminação

- Para atrair e manter mais mulheres qualificadas, um grupo microfinanceiro do Leste Europeu iniciou um exercício abrangente de coleta e análise de dados, seguido de recomendações referentes ao tratamento de suas funcionárias.
- Um grupo internacional de seguros investiu 1,25 milhão de euros durante três anos para eliminar as discrepâncias salariais entre mulheres e homens.
- Uma grande empresa de serviços financeiros australiana oferece uma política de licença-parental que totaliza dois anos para a/o principal responsável pelos cuidados com a criança, sendo que a licença pode ser desdobrada, em vez de ser gozada de uma só vez.
- Para apoiar a diversidade e a inclusão, uma siderúrgica multinacional criou um comitê especial, composto pela direção e por funcionárias, que identifica as preocupações destas e, em resposta, organiza cursos e programas de treinamento.

3 Saúde, segurança e fim da violência

- Aproveitando um estudo realizado por uma empresa sobre os benefícios econômicos derivados da conscientização das/os funcionárias/os sobre a saúde, uma grande companhia de vestuário associou-se a profissionais de saúde para oferecer a funcionárias/os capacitação sobre saúde reprodutiva e materna, prevenção de doenças e acesso a cuidados de saúde.
- Reconhecendo a necessidade de apoiar mães e pais trabalhadores, uma empresa de comunicação queniana oferece os serviços de uma creche gratuita no local de trabalho e de um médico residente, além de um seguro médico abrangente que inclui cuidados pré e pós-natais.
- Duas empresas espanholas oferecem a vítimas de violência doméstica serviços de colocação em postos de trabalho especificamente adaptados às suas necessidades, para facilitar na transição do local de trabalho.
- Um fabricante de vestuário no Sri Lanka demonstra o seu compromisso com a criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável — e o reconhecimento das diferentes necessidades de suas funcionárias e funcionários — por meio de uma variedade de políticas e programas direcionados, incluindo cuidados especiais para funcionárias grávidas, avaliações sistemáticas de risco e monitoramento das suas instalações, processos e equipamento.

de empresas

4 Educação e capacitação

- Para criar oportunidades para que as mulheres progredam em carreiras na área de Tecnologia da Informação (TI), uma empresa multinacional de tecnologia sediada nos Estados Unidos mantém parcerias estratégicas com organizações de mulheres em muitos países onde atua para promover educação e treinamento, e reconhecer as realizações de mulheres nesse área.
- Uma grande companhia aérea europeia atrai jovens por meio de projetos educativos com o objetivo de quebrar as barreiras que tradicionalmente limitam o acesso de mulheres a determinados trabalhos na indústria, e de homens a outros.
- Uma grande empresa de serviços financeiros na Austrália oferece várias iniciativas destinadas a apoiar a participação das mulheres australianas nos negócios, incluindo uma plataforma online para ajudá-las a entrar em contato com mulheres em outras partes do mundo para fins de compartilhamento de informações, pesquisas e orientação profissional.
- Uma empresa internacional chinesa de transportes criou comitês especiais de funcionárias/os para identificar e criar programas e informações adaptadas às necessidades e aos interesses das funcionárias.



5 Práticas de apoio para empreendedoras nas cadeias de fornecedores e de marketing

- Reconhecendo a expansão do papel das mulheres empresárias, um grande banco sediado no Reino Unido lançou serviços financeiros especializados e oportunidades de microcrédito, além de proporcionar um serviço de recursos online para empresárias pequenas e médias.
- Um fabricante sueco ajuda as mulheres produtoras de matérias-primas nos países em desenvolvimento a lidar diretamente com o fabricante, melhorando os seus rendimentos ao reduzir o número de atravessadores na cadeia de fornecimento.
- Para conscientizar o público internacional sobre a necessidade de eliminação da violência contra as mulheres, uma agência de publicidade global associou-se a uma agência das Nações Unidas para desenvolver uma campanha de sensibilização pública por meio da televisão e da internet.

6 Liderança comunitária e compromisso social

- Uma grande empresa internacional de cosméticos lançou e comercializou produtos para captar recursos para organizações comunitárias em todo o mundo, que atuam com o objetivo de pôr fim à violência doméstica.
- Uma mineradora multinacional com operações em Gana implementou um programa de integração

de gênero para incentivar as funcionárias a assumir maiores responsabilidades nas minas e estabelecer laços com a comunidade local.

- Um fabricante multinacional de vestuário sediado nos Estados Unidos oferece bolsas a organizações comunitárias que trabalham para empoderar as mulheres nas localidades onde operam.

7 Transparência, medição e divulgação de relatórios

- Uma empresa de moda de médio porte em Israel tornou-se a primeira empresa no país a publicar voluntariamente um Relatório de Responsabilidade Social e Ambiental, em que reflete o seu compromisso com a igualdade de gênero.
- Uma instituição financeira espanhola anunciou o seu compromisso com a igualdade de oportunidades e a inclusão na sua página na internet e submeteu-se a avaliações externas regulares de igualdade, validadas por uma entidade governamental autônoma.
- Uma mineradora sul-africana incluiu em seus relatórios de sustentabilidade dados detalhados de recrutamento por gênero e raça/cor, segundo cada categoria profissional.
- Duas empresas australianas — um banco e uma consultoria — utilizam os sete Princípios de Empoderamento das Mulheres como um roteiro para os relatórios de igualdade de gênero.

Como fazer progressos e medi-los

As sugestões que se seguem alinham-se com cada um dos sete Princípios de Empoderamento das Mulheres e indicam como fazer e medir os progressos. Contudo, as ferramentas de avaliação mais eficazes dependem da própria cultura e dos objetivos da organização, aliados a uma estrutura transparente de medição. Embora partilhemos os mesmos objetivos, os meios para atingi-los serão, necessariamente, diferentes.

1 A liderança promove a igualdade de gênero

Defina claramente a estratégia de sua empresa para promover a igualdade de gênero dentro da organização e em seu campo de atuação.

Estabeleça uma equipe de trabalho de alto nível para identificar áreas prioritárias, definir metas e monitorar os progressos da empresa.

Inclua objetivos, no âmbito de toda a empresa, para a igualdade de gênero nas descrições dos cargos e nas análises de desempenho.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- O compromisso assumido de promoção da igualdade, da não discriminação e da justiça é apresentado de forma destacada no portal da empresa na internet, em seu material de recrutamento e em seus relatórios de sustentabilidade?
- Há uma pessoa designada, em nível de diretoria, para atuar a favor e estimular o desenvolvimento das políticas e dos planos de igualdade de gênero da organização?
- Existem ações de capacitação, inclusive para os líderes homens, que tratem da importância da participação e inclusão das mulheres?
- O relatório anual ou de sustentabilidade da empresa inclui declarações de líderes sobre as metas estabelecidas para o alcance da igualdade de gênero?

2 Igualdade de oportunidades, inclusão e não discriminação

Anuncie e destaque uma declaração explícita da empresa proibindo a discriminação de gênero nas contratações, nas políticas de retenção de talentos, nas promoções, nos salários e nos benefícios.

Conceba iniciativas de recrutamento que apelem a mais mulheres.

Reveja e analise a remuneração de todas/os as/os funcionárias/os por sexo, categoria e cargo.

Assegure a igualdade de oportunidades para que as mulheres possam assumir a liderança em tarefas importantes e em trabalhos de equipe.

Questione as/os funcionárias/os para apurar as opiniões de mulheres e homens sobre as políticas da empresa relativas à igualdade de oportunidades, inclusão, não discriminação e retenção de talentos.

Crie e implante uma política de confidencialidade para queixas e denúncias, e um procedimento para incidentes de discriminação, assédio sexual e violência de gênero.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- A lista do quadro de direção e níveis estratégicos da empresa leva em conta a perspectiva de gênero?
- A empresa registra e analisa as promoções por sexo, categoria e cargo das/os funcionárias/os?
- São efetuadas análises regulares de adequação dos salários?

- É suficiente o número de mulheres recrutadas e entrevistadas – 30 por cento ou mais? Os painéis de entrevistadoras/es contam com a participação de um número suficiente de mulheres?
- Qual é a taxa de retenção de funcionárias por categoria e cargo em comparação com a dos funcionários?
- A empresa criou opções de trabalho flexíveis que visem às diferentes necessidades de mulheres e homens?
- Existem canais acessíveis para apresentar queixas de discriminação, assédio e violência com base em gênero?

3 Saúde, segurança e fim da violência

Anuncie e destaque a política de tolerância zero da empresa e ofereça treinamento contínuo.

Faça inventário das condições de saúde e segurança que considere o gênero.

Questione as/os funcionárias/os para apurar as opiniões de mulheres e homens sobre as questões de saúde e segurança.

Crie políticas de saúde e segurança na empresa adequadas às diferentes preocupações e necessidades de mulheres e homens, incluindo mulheres grávidas, portadoras/es de HIV/Aids, pessoas com deficiência, e forneça os recursos para a sua respectiva implementação.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- Os equipamentos de segurança são de tamanho apropriado para mulheres e homens?
- Existem banheiros separados e, se necessário, vestiários para mulheres e homens?
- As instalações da empresa estão adequadamente iluminadas?
- Estão disponíveis profissionais de cuidados de saúde do sexo feminino nos serviços de saúde oferecidos pela empresa?

4 Educação e capacitação

Treine e eduque funcionárias e funcionários, principalmente os homens, sobre a política da empresa para o empoderamento das mulheres.

Ofereça programas de orientação para o desenvolvimento da carreira e mentoring para mulheres.

Promova programas de capacitação adequados às mulheres.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- Como é a distribuição das oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional para mulheres e homens?
- Quantas horas anuais de treinamento são praticadas por mulheres e homens? Quais são suas categorias funcionais e cargos?
- As obrigações familiares das/os funcionárias/os são levadas em conta durante o agendamento de programas educativos e de capacitação?

5 Práticas de apoio para empreendedoras nas cadeias de fornecedores e de marketing

Divulgue uma declaração da direção da empresa sobre sua política de apoio a práticas de igualdade de gênero entre fornecedoras/es.

Identifique alguém dentro da organização que interaja com empresas que pertencem a mulheres e ajude a desenvolver as capacidades destas como fornecedoras de qualidade.

Solicite às/aos atuais e potenciais fornecedoras/es informações sobre suas políticas de gênero e diversidade e inclua-as nos critérios de contratação da empresa.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- A empresa realiza análises de sua fornecedoras/es para saber quantos são empresas pertencentes a mulheres?

- Entre as/os fornecedoras/es da empresa, quantos possuem políticas e programas de igualdade de gênero?
- Qual é a proporção de empresas pertencentes a mulheres em comparação com os outros fornecedores?
- Como a empresa registra reclamações relativas ao modo como apresenta mulheres e meninas em seu material de comunicação e marketing e em outros informativos públicos, e como procede em relação a elas?

6 Liderança comunitária e compromisso social

Defina iniciativas de compromisso da empresa com a comunidade que empoderem mulheres e meninas.

Incentive as/os executivas/os da empresa a consultar as lideranças das comunidades locais — mulheres e homens — para estabelecer laços fortes e criar programas que beneficiem todos os membros da comunidade.

Elabore uma análise que aponte os impactos específicos nas mulheres e meninas quando a empresa se estabelece ou expande a sua presença numa comunidade.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- Quais são as iniciativas apoiadas pela empresa para promover a igualdade de gênero na comunidade e quantas mulheres e meninas, homens e meninos são alcançados?
- A empresa consulta a comunidade por meio de grupos focais ou comentários escritos para obter respostas?
- A empresa revisa os critérios e as políticas que determinam as atividades na comunidade a partir dos resultados e respostas da comunidade?
- As contribuições das mulheres para as respectivas comunidades são reconhecidas e publicadas?

7 Transparência, medição e divulgação de relatórios

Prepare relatórios anuais, por departamento, com os planos e as políticas de igualdade de gênero da empresa utilizando as metas fixadas.

Publique as conclusões sobre os esforços da empresa para a inclusão e o avanço das mulheres em todos os canais apropriados e relatórios obrigatórios preexistentes.

Inclua o monitoramento e a avaliação dos objetivos de igualdade de gênero da empresa nos indicadores de desempenho existentes.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- O controle das metas para o avanço das mulheres demonstra um progresso da empresa?
- Que oportunidades existem na empresa para rever, analisar e debater o desempenho?



Situação atual das mulheres: Fatos e números

Mulheres em situação de risco

- Mais pessoas saíram do estado de pobreza nos últimos 50 anos do que nos 500 anos anteriores; no entanto, mais de 1,2 bilhão continua a sobreviver com menos de um dólar por dia.¹ Segundo as mesmas estimativas, as mulheres representam 70% da população pobre mundial.
- O Fundo Internacional para o Desenvolvimento Agrícola (Ifad) indica que, nos países em desenvolvimento, mulheres são proprietárias de menos de 2% da terra.²
- De acordo com uma pesquisa patrocinada pelo governo dos Estados Unidos concluída em 2006, todos os anos são traficadas aproximadamente 800.000 pessoas pelas fronteiras norte-americanas. Aproximadamente 80% das vítimas de tráfico transnacional são mulheres e meninas e até 50% destas são menores de idade.³
- Estima-se que 72% dos 33 milhões de refugiadas/os em todo o mundo sejam mulheres e crianças.⁴
- A cada minuto, em algum lugar do mundo, morre uma mulher devido a complicações decorrentes da gravidez e do parto.⁵

Violência contra as mulheres

- O tipo de violência mais comum sofrido pelas mulheres de todo o mundo é a agressão física infligida por um parceiro íntimo. Em média, pelo menos 6 em cada 10 mulheres são agredidas, forçadas a ter relações sexuais ou são vítimas de qualquer outra forma de abuso por parte de um parceiro íntimo ao longo da vida.⁶
- Estima-se que, em todo o mundo, 1 em cada 5 mulheres seja vítima de estupro ou tentativa de estupro ao longo da vida.⁷

- As mulheres experimentam episódios de assédio sexual ao longo das suas vidas. Entre 40% e 50% das mulheres da União Europeia denunciaram algum tipo de assédio sexual no local de trabalho.⁸
- O custo da violência por parceiros íntimos nos Estados Unidos, ultrapassa 5,8 bilhões de dólares americanos por ano: 4,1 bilhões de dólares americanos correspondem aos serviços de saúde e cuidados médicos diretos, enquanto que as perdas de produtividade representam cerca de 1,8 bilhão de dólares americanos.⁹
- No Canadá, um estudo realizado em 1995 estimava que os custos diretos da violência contra as mulheres seriam de aproximadamente 1,17 bilhão de dólares canadenses por ano. Um estudo realizado em 2004 no Reino Unido estimava os custos totais diretos e indiretos da violência doméstica, incluindo a dor e o sofrimento, em 23 bilhões de libras por ano, ou £440 por pessoa.¹⁰

As mulheres e o HIV/Aids

- A epidemia da Aids tem um impacto único nas mulheres, agravado pelo seu papel na sociedade e pela sua vulnerabilidade biológica à contaminação pelo HIV – mais da metade dos 33 milhões de pessoas que se estima estarem vivendo com o HIV em todo o mundo são mulheres.¹¹
- A incidência de violência e de HIV/Aids está interligada. A incapacidade das mulheres de negociar o sexo seguro e recusar as relações sexuais indesejadas está intimamente associada à elevada incidência de HIV/Aids. As mulheres que são agredidas pelos parceiros têm 48% mais probabilidades de serem infectadas por HIV/Aids.¹²

Mulheres e Negócios

- O investimento em mulheres pode render um “dividendo de gênero” lucrativo, segundo o relatório Deloitte de 2011, que

incentiva os setores público e privado a colher esse benefício ao investir em mulheres e levá-las a cargos de liderança. O relatório destacou o crescente poder das mulheres consumidoras – que já controlam aproximadamente 20 trilhões de dólares do total gasto em consumo no mundo todo e influenciam até 80% das decisões de compra.¹³

- Um relatório de 2011 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Banco de Desenvolvimento Asiático (ADB) revelou que a lacuna de gênero nas taxas de emprego para mulheres, quando comparadas às de homens, custa à Ásia 47 bilhões de dólares por ano – ao todo, 45% de mulheres permaneceram fora do mercado de trabalho, contra 19% de homens.¹⁴
- Em 2007, o banco Goldman Sachs indicou que diferentes países e regiões do mundo poderiam aumentar seu PIB de modo significativo ao simplesmente reduzir a discrepância nas taxas de emprego entre homens e mulheres: a Zona do Euro poderia aumentar o PIB em 13%; o Japão, em 16%; os Estados Unidos, em 9%.¹⁵

As mulheres e a educação

- Cerca de dois terços da estimativa de 776 milhões de adultos no mundo – ou 16% da população mundial adulta – que não completaram a educação básica são mulheres.¹⁶ Nos países em desenvolvimento, 1 em cada 5 meninas matriculadas no Ensino Fundamental não conclui o 1º ciclo.
- A Parceria de Aprendizagem para as Mulheres (Women’s Learning Partnership - WLP) calcula que, em todo o mundo, para cada ano escolar que as meninas frequentam depois da quarta série, os salários aumentam 20%, a mortalidade infantil se reduz em 10% e o tamanho da família diminui 20%.¹⁷

Termos De Gênero

Empoderamento

Empoderamento significa que as pessoas — tanto mulheres como homens — podem assumir o controle das suas vidas: definir os seus objetivos, adquirir habilidades (ou ver as suas habilidades e conhecimentos reconhecidos), aumentar a autoconfiança, resolver problemas e desenvolver a sua independência. É, simultaneamente, um processo e um resultado.

Gênero

O gênero refere-se à variedade de papéis e relacionamentos socialmente construídos, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder e influência que a sociedade atribui aos dois sexos de forma diferenciada. O sexo biológico, por sua vez, é determinado por características genéticas e anatômicas. O gênero é uma identidade adquirida, aprendida, que muda ao longo do tempo e varia muito dentro das culturas e entre elas. O gênero é relacional e refere-se não somente a mulheres ou homens, mas às relações entre estes.

Sexo

O sexo engloba as características biológicas que definem os humanos como femininos ou masculinos. Esses conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, uma vez que existem indivíduos que possuem características de ambos os sexos, mas essas características, em geral, diferenciam os humanos como femininos e masculinos.

Igualdade de gênero

A igualdade de gênero descreve o conceito de que todos os seres humanos, tanto mulheres como homens, são livres para desenvolver as suas capacidades pessoais e tomar decisões sem as limitações impostas por estereótipos, papéis rigidamente atribuídos a um gênero ou preconceitos. A igualdade de gênero significa que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens são considerados, valorizados e favorecidos de modo igual. Não significa que as mulheres e os homens tenham de se tornar idênticos, mas que os seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependerão do fato de terem nascido com o sexo feminino ou masculino.

Equidade de gênero

A equidade de gênero significa que as mulheres e os homens sejam tratados de forma justa de acordo com as suas respectivas necessidades. Pode incluir um tratamento igual ou diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades. No contexto do desenvolvimento, um objetivo de equidade de gênero requer, frequentemente, medidas integradas para compensar as desvantagens históricas e sociais das mulheres.

Perspectiva de gênero / “Lente de gênero”

Uma perspectiva de gênero ou “lente de gênero” pode ser definida como uma abordagem que apresenta uma estrutura de análise para avaliar como as mulheres e os homens afetam e são afetados de forma diferente pelas políticas, programas, projetos e atividades. Permite reconhecer que as relações entre mulheres e homens podem variar, dependendo do contexto. Uma perspectiva de gênero considera os papéis atribuídos ao gênero, as relações e necessidades socioeconômicas, o acesso aos recursos e outras limitações e oportunidades impostas pela sociedade ou pela cultura, idade, religião e/ou etnia de mulheres e homens.

Análise de gênero

A análise de gênero é um exame sistemático dos diferentes impactos do desenvolvimento, das políticas, dos programas e da legislação sobre as mulheres e os homens que implica, antes de tudo, a coleta de dados específicos de cada sexo e de informações sobre gênero da população em questão. A análise de gênero pode também incluir o exame das várias formas como as mulheres e os homens, na qualidade de agentes sociais, desenvolvem estratégias para transformar os papéis, as relações e os processos existentes em seu próprio benefício e em benefício de terceiros.

Indicador sensível a questões de gênero

Um indicador é um marcador. Pode consistir em uma medição, um número, um fato, uma opinião ou uma percepção que se concentre numa condição ou

situação específica e meça as alterações a essa condição ou situação no decorrer do tempo. A diferença entre indicador e estatística é que o primeiro deve envolver comparação com uma norma. Indicadores sensíveis a gênero medem mudanças ligadas a gênero na sociedade ao longo do tempo e possibilitam um olhar mais aprofundado nos resultados de iniciativas e ações baseadas em gênero.

Dados desagregados por sexo

Dados desagregados por sexo podem ser definidos como dados sobre mulheres e homens que são coletados e apresentados separadamente. É uma informação quantitativa sobre as desigualdades entre mulheres e homens.

Existe uma confusão generalizada e uma utilização incorreta dos termos “dados desagregados por gênero” e “dados desagregados por sexo”. Os dados têm de ser desagregados por sexo, não por gênero, em virtude de mulheres e homens serem contados a partir de suas diferenças biológicas, não segundo o seu comportamento social. O termo “dados desagregados por gênero” é frequentemente utilizado, mas deve ser entendido como dados discriminados por sexo.

Transversalização da perspectiva de gênero

Transversalização de gênero é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer medida planejada, incluindo legislação, políticas ou programas, em qualquer área e em todos os níveis. Trata-se de uma estratégia para tornar as preocupações e experiências de mulheres e homens uma parte integral da concepção e elaboração, da implantação, do monitoramento e da avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, de modo que a desigualdade entre mulheres e homens não seja perpetuada.

FONTES: *United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (Instraw), 2004; UNESCO Genia Toolkit for Promoting Gender Equality in Education; ITC-ILO Training Module: Introduction to Gender Analysis and Gender-Sensitive Indicators, Gender Campus, 2009.*

NOTAS FINAIS

INTRODUÇÃO

¹ A igualdade de gênero foi reconhecida como um direito humano desde a criação das Nações Unidas. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (UDHR) de 1948 e os Pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos (ICCPR) e Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ICESCR) de 1976 contêm declarações explícitas sobre o direito das mulheres de serem livres de discriminação. A Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela Assembleia Geral em 1979, obriga os signatários a promover medidas que assegurem a igualdade de gênero tanto na esfera pública quanto na privada, bem como a eliminar as ideias tradicionais estereotipadas sobre os papéis de gênero. De maneira relevante, os governos presentes na 4.^a Conferência Mundial da Mulher de 1995, em Beijing, delinearum um conjunto de medidas específicas para atingir os padrões de igualdade e empoderamento definidos pela CEDAW, na Plataforma de Ação de Beijing. Para mais informações sobre os instrumentos legais e outras normas internacionais relevantes, de particular importância para os direitos humanos das mulheres e a igualdade de gênero, incluindo a CEDAW e outros instrumentos de acordo, acesse: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>>.

² Os direitos de “empregadas/os” e trabalhadoras/es” são abordados em diversas normas, convenções e recomendações internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Apesar desses instrumentos serem aplicáveis a mulheres e homens, existem alguns deles são de interesse específico das trabalhadoras. Consulte a Coordenação da OIT para a Igualdade de Gênero e o Guia de Recursos da Biblioteca OIT online – Gender Equality in the World of Work (Igualdade de Gênero no Mundo dos Negócios): <<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>>.

Fundado em 2000, o Pacto Global das Nações Unidas é uma iniciativa de política estratégica para as empresas que se comprometem a alinhar as suas operações e estratégias com os dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, ambiente e combate à corrupção. Disponível em: <<http://www.unglobalcompact.org>>.

Em 2005, o então Secretário-Geral das Nações Unidas, Kofi Annan, nomeou o Professor John Ruggie como Representante Especial para a questão dos direitos humanos e das corporações transnacionais e outros empreendimentos de negócios. O mandato inclui a identificação e o esclarecimento das normas de responsabilidade e responsabilização corporativa relativamente aos direitos humanos. Disponível em: <<https://www.un.org/>>.

³ Durante os últimos dez anos, a atenção das empresas à responsabilidade corporativa e aos relatórios de sustentabilidade aumentou por meio de uma série de mecanismos. Um exemplo é a exigência do Pacto Global das Nações Unidas de apresentação de relatórios anuais de progresso (disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/cop.aspx>>). Outro exemplo é o modelo de relatórios de sustentabilidade desenvolvida pela Global Reporting Initiative (GRI), que define princípios e indicadores que as organizações podem utilizar para medir e comunicar o seu desempenho econômico, ambiental e social. Em 2008-2009, o GRI trabalhou em conjunto com a Sociedade Financeira Internacional (IFC) num projeto de pesquisa e consulta com o objetivo de avaliar as discrepâncias entre as questões de gênero e os relatórios de sustentabilidade, que resultou no documento Incluindo a Questão de Gênero nos Relatórios de Sustentabilidade, um guia prático que ajuda as organizações de todo o mundo a criar oportunidades para as mulheres, a adotar as melhores práticas para relatórios de sustentabilidade e a melhorar os seus resultados. Disponível em: <[http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/web_GenderReporting_EmpoweringGender_Portuguese/\\$FILE/GRI+-+Portuguese.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/web_GenderReporting_EmpoweringGender_Portuguese/$FILE/GRI+-+Portuguese.pdf)>.

Um relatório recente da McKinsey & Company (Janeiro, 2010), *The Business of Empowering Women* (O Negócio de Empoderar as Mulheres), justifica como e por que razão o setor privado pode intensificar o seu compromisso com o empoderamento econômico das mulheres em países em desenvolvimento e em mercados emergentes. O relatório baseia-se em ideias advindas de entrevistas com mais de 50 líderes e especialistas do setor privado e social que abordam o empoderamento

das mulheres, bem como nos resultados de uma pesquisa global com cerca de 2.300 executivos do setor privado, entre outros. Disponível em: <http://www.mckinsey.com/client-service/social_sector/our_practices/economic_development/knowledge_highlights/empowering_women.aspx>.

Um estudo do London Business School Centre for Women in Business (Centro para Mulheres nos Negócios da Escola de Negócios de Londres) concluiu que a paridade de gênero nas equipes conduz a maior inovação, estabelecendo um processo claro em prol da diversidade. Disponível em: *Innovative Potential: Men and Women in Teams* (Potencial Inovador: Homens e Mulheres em Equipe), 2007. Disponível em: <http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/innovative_potential_nov_2007.pdf>.

⁴ Exemplos adicionais que apoiam e justificam o investimento na igualdade de gênero incluem dois estudos recentes sobre a diversidade de gênero e o desempenho corporativo pela McKinsey & Company, realizados em parceria com o Women's Forum for the Economy & Society (Fórum das Mulheres pela Economia e a Sociedade). Essa pesquisa demonstrou a correlação entre a presença das mulheres nas equipes de gestão empresarial e o desempenho organizacional e financeiro das empresas, sugerindo que as empresas onde as mulheres estão mais fortemente representadas em nível de direção e/ou alta gerência são as que também apresentam o melhor desempenho. Estudos mais aprofundados sobre a liderança feminina demonstraram que os comportamentos mais frequentemente associados às mulheres reforçam o desempenho da empresa em várias dimensões, e serão fundamentais para enfrentar os desafios previstos para as empresas nos próximos anos. Disponível em: *Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver* (As Mulheres Importam: Diversidade de Gênero, um Impulsionador do Desempenho Empresarial), 2007, e *Women Matter 2: Female Leadership, a Competitive Edge for the Future* (As mulheres Importam 2: Liderança Feminina, uma Vantagem Competitiva para o Futuro), 2008.

Para pesquisas e recursos do Women Leaders and Gender Parity Programme (Programa para Mulheres Líderes e Paridade de Gênero) do Fórum Econômico Mundial, acesse: <<http://www.weforum.org/en/communities/women%20leaders%20and%20gender%20parity/index.htm>>. Para informações quanto ao trabalho do Banco Mundial sobre gênero, incluindo o documento Gender Equality as Smart Economics – a World Bank Group Action Plan (Igualdade de Gênero como Economia Inteligente – um Plano de Ação de Grupo do Banco Mundial), consulte: <http://web.worldbank.org/wbsite/exte_rnal/to_pics/extgender/0_menuPK:336874-pagePK:149018~pipk:149093-thesite_pk:336868,00.html>.

⁵ O “efeito multiplicador” da igualdade de gênero tem sido cada vez mais reconhecido. Os estudos continuam a demonstrar que a redução das barreiras sociais, econômicas e políticas enfrentadas pelas mulheres e meninas promove a educação, reduz a mortalidade infantil e a vulnerabilidade ao HIV e à Aids. A maior participação das mulheres na força de trabalho reduz a pobreza através do aumento da produtividade e dos ganhos. Inversamente, a discriminação sistemática contra as mulheres e meninas tornará impossível para muitos países atingir as metas de redução de pobreza e outros Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs). O ODM 3 é promover a igualdade de gênero e empoderar as mulheres, e é um dos oito ODMs extraídos da Declaração do Milênio que foi adotada por 189 governos em 2000. Os ODMs abordam os principais desafios ao desenvolvimento mundial e estabelecem prazos e metas mensuráveis, acompanhados por indicadores de monitoramento do progresso, que devem ser cumpridos até a data-limite de 2015. A crescente preocupação de que os ODMs não sejam atingidos é acompanhada por um reconhecimento cada vez maior de que alcançar a igualdade de gênero é essencial para atingir todos os outros ODMs. Disponível em: <<http://www.un.org/millenniumgoals/>> e <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/resources/static/products/progress2008/mdg_gender_progress_chart_2008_en.pdf>. Veja também: *The Importance of Sex (A Importância do Sexo)*, *The Economist*, abr. 2006, e *Financing Gender Equality is Financing Development* (Financiar a Igualdade de Gênero é Financiar o Desenvolvimento), Ensaio para Debate do UNIFEM, 2008.

SITUAÇÃO ATUAL DAS MULHERES: FATOS E NÚMEROS

¹ Women's Funding Network. 2007. *World Poverty Day: Investing in Women – Solving the Poverty Puzzle. Poverty Statistics* (Dia Mundial da Pobreza: Investir nas Mulheres – Resolver o Quebra-Cabeças da Pobreza. Estatísticas da Pobreza). Disponível em: <<http://www.wfn.org/sites/wfn.org/files/jenn/poverty%20statistics.doc>>.

² Página do IFAD na internet (ficha de dados sobre as mulheres). Disponível em: <http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2009.

³ Página da USAID na internet, acessado em 27 de fevereiro de 2009. Disponível em: <http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html>.

⁴ Ibid.

⁵ UNICEF, 2009. *State of the World's Children: Maternal and Newborn Health* (Situação das Crianças no Mundo: Saúde Materna e dos Recém-Nascidos). Disponível em: <<http://www.unicef.org/sowc09/>>.

⁶ Nações Unidas. 2008. *Unite to End Violence against Women Fact Sheet* (Ficha de dados sobre o documento “UNA-SE pelo Fim da Violência contra as Mulheres”). Disponível em: <<http://endviolence.un.org/docs/vaw.pdf>>. Consulte também o documento do UNIFEM “Violence against Women: Facts and Figures” (Violência contra as Mulheres: Fatos e Números) de 2008. Disponível em: <http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf>.

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ Nações Unidas. 2008. *Unite to End Violence against Women Fact Sheet* (Ficha de dados sobre o documento “UNA-SE pelo Fim da Violência contra as Mulheres”). Disponível em: <<http://endviolence.un.org/docs/vaw.pdf>>.

¹⁰ Ibid.

¹¹ UNAids. 2008. *Relatório sobre a epidemia global de Aids*. Disponível em: <http://data.unaids.org/pub/globalreport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf>.

¹² Página da Coligação Global sobre Mulheres e Aids na internet. Disponível em: <<http://womenandaids.unaids.org/>>. Acesso em: 27 fev. 2009. Consulte também o relatório sobre a epidemia global de Aids de 2008 da UNAids. Disponível em: <http://data.unaids.org/pub/globalreport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf>.

¹³ *The Gender Dividend: Making the Business Case for Investing in Women*, 2011. (O Dividendo de Gênero: Justificando o Investimento nas Mulheres). Disponível em: <<http://deloitte.com/investinginwomen>>.

¹⁴ Mulheres e os mercados de trabalho na Ásia: *Rebalancing for Gender Equality* (O Reequilíbrio a favor da Igualdade de Gênero). 2011. Disponível em: <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* (Desigualdade de Gênero, Crescimento e Envelhecimento Global).

¹⁶ UNESCO, 2008. *Education for All, Global Monitoring Report 2009* (Educação para Todos, Relatório de Monitoramento Global de 2009). Disponível em: <<http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/>>.

¹⁷ Página da Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace (Parceria de Aprendizagem das Mulheres para os Direitos, o Desenvolvimento e a Paz) na internet. Disponível em: <<http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>>. Acesso em: 27 fev. 2009. *Development and Peace*.

OS PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

A DECLARAÇÃO DE APOIO DAS/OS CEOs ENVOLVE LÍDERES EMPRESARIAIS E EMPRESAS

A Declaração de Apoio das/os CEOs aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (ver abaixo) permite às/aos líderes de negócios comprometer-se publicamente com as políticas de suas empresas no sentido de promover a igualdade de gênero. Ao assiná-lo, as/os CEOs demonstram a intenção de integrar e implementar os Princípios de Empoderamento das Mulheres desde a sala de reuniões da diretoria aos locais de trabalho, da cadeia de fornecimento à comunidade.

Nós, líderes de negócios de todo o mundo, expressamos o nosso apoio à promoção da igualdade entre mulheres e homens para:

- Reunir o maior número possível de talentos em nossos empreendimentos;
- Aumentar a competitividade de nossas empresas;
- Assumir a nossa responsabilidade corporativa e respeitar os nossos compromissos de sustentabilidade;
- Usar como modelo em nossas empresas comportamentos que sejam um reflexo da sociedade que desejamos para nossas funcionárias e funcionários, cidadãs e cidadãos e famílias;
- Incentivar condições econômicas e sociais que ofereçam oportunidades para mulheres e homens, meninas e meninos; e
- Promover o desenvolvimento sustentável dos países nos quais atuamos.

Dessa forma, saudamos os Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios, documento produzido e divulgado pela ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres e pelo Pacto Global das Nações Unidas

(UNGC). Os Princípios estabelecem sete passos a serem adotados por empresas e outros setores para a promoção do empoderamento das mulheres.

O tratamento igualitário de mulheres e homens e a plena participação de mulheres em nossas empresas, além de ser a coisa certa a fazer, também é bom para os negócios agora e no futuro. Um conceito amplo de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa que abrace o empoderamento das mulheres como um objetivo-chave beneficiará a todas e todos nós. Os sete passos dos Princípios de Empoderamento das Mulheres nos ajudarão a realizar essas oportunidades.

Incentivamos os líderes empresariais a se juntarem a nós e a usarem os Princípios como guia para ações que todas e todos nós podemos adotar no local de trabalho, no mercado de trabalho e na comunidade, a fim de empoderar as mulheres e trazer benefícios sociais e econômicos para nossas empresas e sociedades. Estamos nos esforçando para produzir dados desagregados por sexo nos nossos relatórios de sustentabilidade e para comunicar os nossos progressos aos nossos parceiros.

Junte-se a nós.

1A Consultores, S. Coop
AAK - Aarhus/Karlshamn AB
AC Servicios, E.I.
Accenture
Access Bank plc
Açovisa Indústria e Comércio de Aços 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 amla
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 Civica
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.
Capgemini
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)
Corporación de Salud del Mesrme 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.
Elektrobras (Centrais Eléctricas Brasileiras, S.A.)
Elektrobras Amazonas Energia
Elektrobras Cepel (Centro de Pesquisas de Energia Eléctrica)
Elektrobras Chesf (Companhia Hidro Elétrica do São Francisco)
Elektrobras Distribuição Acre
Elektrobras Distribuição Alagoas
Elektrobras Distribuição Piauí
Elektrobras Distribuição Rondônia
Elektrobras Distribuição Roraima
Elektrobras Eletronorte (Centrais Eléctricas do Norte do Brasil, S.A.)
Elektrobras Eletronuclear (Elektrobras Termonuclear, S.A.)
Elektrobras Eletrosul (Eletrosul Centrais Eléctricas, S.A.)
Elektrobras 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 & Emngesa)
ENUSA Industrias Avanzadas, S.A.
Ernst & Young
Eskom Holdings Limited
ESTRATEGIA Consulting
Euskaltel, S.A.
FCC Construcción
FCC Indústria e Comércio S.A.
Finnair plc

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 Lacera
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.Ş
Sakai Chemical Industry Co., Ltd.
SATEC
SEKEM Group
Servicio Federal de Procesamiento de Datos (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

O número de empresas signatárias dos Princípios de Empoderamento das Mulheres continua crescendo. A relação de empresas é constantemente atualizada e está disponível em: <<http://goo.gl/dbVo8>>. Para receber um pacote de informações sobre a Declaração de Apoio das/os CEOs ou para saber mais sobre como você pode contribuir, envie e-mail para: womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org



“Precisamos da participação de todas/os e, acima de tudo, precisamos estabelecer parcerias com o setor privado, como impulsores de inovação, fornecedores essenciais de capital, criadores de trabalho e empregadores. Em conjunto com o Pacto Global das Nações Unidas, a ONU Mulheres lançou os Princípios de Empoderamento das Mulheres para fazer exatamente isso – fornecer um guia de sete princípios para empoderar as mulheres em seus locais de trabalho, no mercado de trabalho e na comunidade. Os Princípios oferecem uma ferramenta para parcerias baseadas em resultados, com a comunidade de negócios global e nacional, e eles estão alinhados com evidências de que o empoderamento das mulheres é uma estratégia para bons negócios.”

MICHELLE BACHELET, DIRETORA-EXECUTIVA, ONU MULHERES

“Os Princípios de Empoderamento das Mulheres tem o subtítulo *A Igualdade Significa Negócios* porque a participação completa das mulheres beneficia os negócios e, de fato, todos nós. Baseados em políticas e práticas de empresas líderes de diferentes setores em todo o mundo, os Princípios propõem uma abordagem prática para o avanço das mulheres e indicam o caminho para um futuro que seja simultaneamente mais próspero e também mais justo para todos e todas.”

GEORG KELL, DIRETOR-EXECUTIVO, ESCRITÓRIO DO PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

ONU Mulheres é a entidade da ONU dedicada à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres. Nova liderança global em prol das mulheres e meninas, a ONU Mulheres foi estabelecida para acelerar o alcance do atendimento das necessidades das mulheres mundialmente. A ONU Mulheres apoia os Estados-Membros da ONU nos seus esforços de para o alcance da equidade de gênero, e trabalha com governos e sociedade civil para desenhar leis, políticas, programas e serviços necessários para implementar os padrões internacionais. Nosso suporte para a igualdade de participação das mulheres em todos os aspectos da vida enfoca cinco áreas prioritárias: aumento da liderança e participação, eliminação da violência contra as mulheres, envolvimento das mulheres em todos os aspectos dos processos de paz e segurança, melhoria do empoderamento econômico das mulheres, e inclusão central da igualdade de gênero no desenvolvimento nacional de planejamento e orçamento. A ONU Mulheres também coordena e promove o trabalho do Sistema das Nações Unidas para avançar a igualdade de gênero.
www.unwomen.org

Lançado em 2000, o Pacto Global das Nações Unidas é simultaneamente uma plataforma para políticas e uma estrutura prática para empresas comprometidas com sustentabilidade e práticas empresariais responsáveis. É uma iniciativa de liderança com várias partes interessadas que busca alinhar operações de negócios e estratégias com dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, além de catalisar ações em apoio a metas mais abrangentes da ONU. Com mais de 7.000 mil signatários em mais de 135 países, é a maior iniciativa voluntária de responsabilidade corporativa do mundo.
www.unglobalcompact.org



Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres



United Nations Global Compact

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres, produto da parceria entre a ONU Mulheres e o Pacto Global das Nações Unidas, são baseados nos Princípios Calvert para as Mulheres®. Esses Princípios foram desenvolvidos originalmente em parceria com o UNIFEM (agora parte da ONU Mulheres) e lançados em 2004 como o primeiro código de conduta corporativo global focado exclusivamente em empoderamento, avanço e investimento em mulheres no mundo todo.