

PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

**IGUALDADE
SIGNIFICA
NEGÓCIOS**

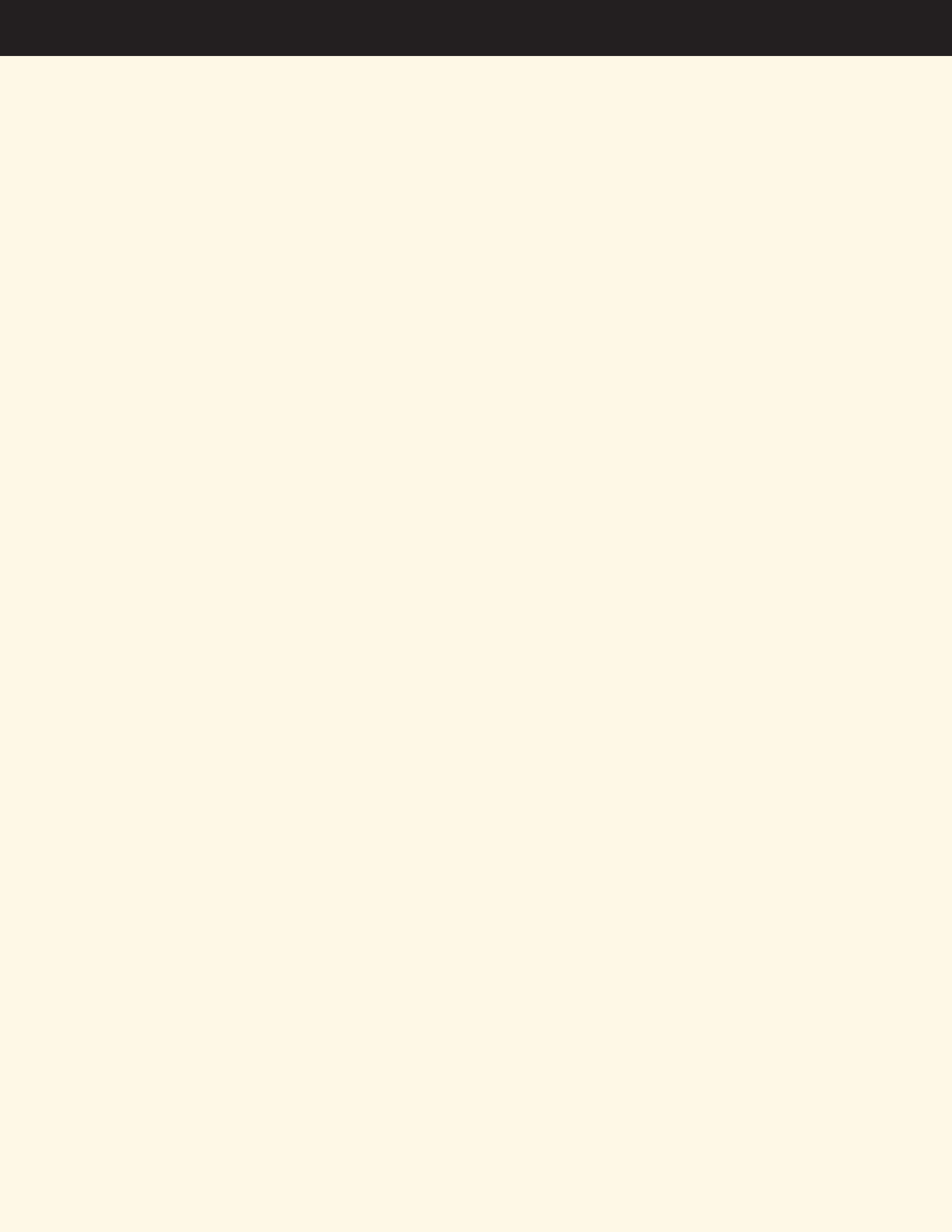
- 1 Estabelecer uma liderança corporativa de alto nível para a igualdade entre géneros.**
- 2 Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não-discriminação.**
- 3 Assegurar a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras.**
- 4 Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.**
- 5 Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de abastecimento e de marketing que empoderem as mulheres.**
- 6 Promover a igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa.**
- 7 Medir e publicar relatórios dos progressos para alcançar a igualdade entre géneros.**



United Nations Global Compact

United Nations Development Fund for Women





PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

IGUALDADE SIGNIFICA NEGÓCIOS

Introdução

EMPODERAR AS MULHERES para que participem totalmente em todos os sectores da vida económica e em todos os níveis de actividade económica é essencial para:

- Construir economias fortes;
- Estabelecer sociedades mais estáveis e justas;
- Atingir os objectivos de desenvolvimento, sustentabilidade e direitos humanos internacionalmente reconhecidos;
- Melhorar a qualidade de vida para as mulheres, homens, famílias e comunidades; e
- Impulsionar as operações e as metas dos negócios.

No entanto, assegurar a inclusão dos talentos, habilidades, experiências e energia das mulheres requer acções intencionais e políticas deliberadas. Os Princípios de Empoderamento das Mulheres fornecem um conjunto de considerações que ajudam o sector privado a concentrar-se nos elementos-chave para a promoção da igualdade entre géneros no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

Aumentar a abertura e a inclusão em todo o espectro das políticas e operações corporativas requer técnicas, ferramentas e práticas que apresentem resultados. Os Princípios de Empoderamento das Mulheres, forjados através de um processo consultivo internacional que incluiu várias partes interessadas, conduzido pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e o Pacto Global das Nações (UNGC), fornecem uma “perspectiva de género” através da qual os negócios podem investigar e analisar as iniciativas, metas e práticas de realização de relatórios existentes. Fundamentados em práticas

empresariais reais, 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 reflectem os interesses dos governos e da sociedade civil e irão apoiar as interacções com as partes interessadas, uma vez que alcançar a igualdade entre géneros requer a participação de todos os intervenientes. Enquanto líder na igualdade entre géneros, o UNIFEM traz três décadas de experiência para este esforço de parceria com o Pacto Global das Nações Unidas, a maior iniciativa mundial de cidadania corporativa, contando com a participação de mais de 7000 empresas e outras partes interessadas envolvidas em mais de 135 países.

Num mundo cada vez mais globalizado e interligado, a utilização de todos os activos socioeconómicos é crucial para o sucesso. No entanto, apesar dos progressos, as mulheres continuam a enfrentar a discriminação, marginalização e exclusão, ainda que a igualdade entre homens e mulheres seja um preceito internacional universal — um direito humano fundamental e inviolável. Quase todos os países têm afirmado este valor ao reconhecerem as normas contidas nos tratados internacionais de direitos humanos, que articulam, para os estados, uma variedade de direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais. Vários documentos destacam um espectro de responsabilidades do estado e protecções de direitos humanos para as mulheres, os povos indígenas, as crianças, os trabalhadores e as pessoas com deficiência. Adicionalmente, documentos internacionalmente

reconhecidos, tais como a Plataforma de Acção de Beijing, adoptada pelos 189 países da 4.^a Conferência Mundial da Mulher, em 1995, e a Declaração do Milénio, adoptada por 189 países em 2000, contribuem para a estrutura abrangente dos direitos humanos.¹

Estas normas internacionais iluminam a nossa aspiração comum por uma vida onde as portas da oportunidade estejam abertas a todos. Onde as pessoas possam viver livres de violência, gozar de reparação legal e esperar que os estados cumpram as suas obrigações de respeitar e proteger os direitos humanos das mulheres, homens e crianças e de fornecer serviços governamentais apropriados, tais como a educação e a saúde.

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

Embora muito se tenha conseguido através da integração dos princípios e acções sobre responsabilidade corporativa, diversidade e inclusão, ainda não se atingiu a participação total das mulheres em todo o sector privado – desde o escritório do CEO até ao chão da fábrica e à cadeia

de abastecimento. Estudos actuais que demonstram que a diversidade de géneros ajuda os negócios a obter um melhor desempenho apontam que os interesses individuais e colectivos podem ser conjugados. O UNIFEM, o Pacto Global, outras agências líderes das Nações Unidas, o Banco Mundial e o Fórum Económico Mundial reforçam estas conclusões.⁴

Os governos também reconhecem que a inclusão das mulheres impulsiona o desenvolvimento e que, para alcançar os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio e os planos nacionais económicos e de desenvolvimento, é necessário avançar rapidamente em direcção à igualdade entre géneros.⁵

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

- Criar um ambiente de negócios activo, envolvendo uma vasta parceria de intervenientes, facilitadores, contribuidores e inovadores que crie oportunidades para as mulheres e os homens; e
- Permitir a participação activa e interactiva de governos, instituições financeiras internacionais, do sector privado, de investidores, organizações não-governamentais, académicos e organizações profissionais para que trabalhem em conjunto.

No espírito da parceria, o UNIFEM e o Pacto Global das Nações Unidas propõe os Princípios de Empoderamento das Mulheres na esperança de que a sua utilização como uma “perspectiva de género” direccionada inspire e intensifique os esforços para que as mulheres sejam integradas em todos os níveis. *Igualdade significa, de facto, negócios.*



Princípios de Empoderamento

1 A liderança promove a igualdade entre géneros

- Afirmar o apoio das altas esferas e dirigir políticas de alto nível para a igualdade entre géneros e os direitos humanos.
- Estabelecer metas e objectivos no âmbito de toda a empresa para a igualdade entre géneros e incluir os progressos como um factor de análise de desempenho pelos gestores.
- Envolver as partes interessadas, internas e externas, no desenvolvimento de políticas, programas e planos de implementação da empresa para avançar na igualdade.
- Assegurar que todas as políticas são sensíveis às questões de género – identificando os factores que têm impactos diferentes nas mulheres e nos homens – e que a cultura corporativa avança 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 envidar esforços para pagar um salário digno a todos os homens e mulheres.
- Assegurar políticas e práticas no local de trabalho que sejam livres de discriminação baseada no género.
- Implementar práticas de recrutamento e retenção que considerem o género e recrutar e designar, de forma pro-activa, mulheres para posições de gestão e executivas e para o quadro administrativo.
- Assegurar a participação suficiente das mulheres – 30% ou superior – na tomada de decisão e na administração em todos os níveis e em todas as áreas de negócio.
- Oferecer opções de trabalho, licenças e oportunidades de regresso flexíveis para posições de igual remuneração e estatuto.
- Apoiar o acesso ao cuidado dos filhos e dependentes fornecendo serviços, recursos e informação para mulheres e homens.

3 Saúde, segurança e fim da violência

- Considerar os impactos diferenciados sobre mulheres e homens, fornecer condições de trabalho seguras e protecção contra a exposição a materiais perigosos e divulgar riscos potenciais, incluindo para a saúde reprodutora.
- Estabelecer uma política de tolerância zero relativamente a todas as formas de violência no trabalho, incluindo o abuso verbal e/ou físico, e prevenir o assédio sexual.
- Envidar esforços para oferecer seguros de saúde e outros serviços necessários – incluindo para sobreviventes de violência doméstica – e assegurar o acesso igualitário a todos os funcionários.
- Respeitar os direitos de trabalhadoras e trabalhadores à licença para tratamento médico e ao aconselhamento para si e seus dependentes.
- Mediante consulta dos funcionários, identificar e abordar questões de segurança, incluindo a segurança das mulheres em deslocamento para e do trabalho e em actividades relacionadas com a empresa.
- Formar pessoal de segurança e gestores para reconhecer sinais de violência contra mulheres e compreender as leis e políticas da empresa relativamente ao tráfico humano e exploração laboral e sexual.

das Mulheres

4 Educação e formação

- 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 de negócio e encorajar as mulheres a entrar em áreas de trabalho menos convencionais.
- Assegurar a igualdade de acesso a programas de educação e formação suportados pela empresa, incluindo aulas de alfabetização, formação profissional e em tecnologia da informação.
- Proporcionar oportunidades iguais para trabalho em rede e com orientador em ambiente formal e informal.
- Oferecer oportunidades para promover o processo de empoderamento das mulheres e o impacto positivo da inclusão para os homens, assim como para as mulheres.

5 Desenvolvimento empresarial e práticas da cadeia de abastecimento e de marketing

- Expandir as relações de negócios com empresas pertencentes a mulheres, incluindo pequenas empresas, e com mulheres empreendedoras.
- Apoiar soluções que considerem o género para crédito e barreiras à concessão de empréstimos.
- Solicitar aos parceiros de negócios e pares que respeitem o compromisso da empresa com o avanço da igualdade e inclusão.
- Respeitar a dignidade das mulheres em todo o marketing e noutros materiais da empresa.
- Assegurar que os produtos, serviços e instalações da empresa não são utilizados para tráfico humano e/ou exploração laboral e sexual.

6 Liderança comunitária e envolvimento

- Liderar pelo exemplo – demonstrar o compromisso da empresa com a igualdade entre géneros e o empoderamento das mulheres.
- Utilizar a influência para que, sozinha ou em conjunto, aja em defesa da igualdade entre géneros e colaborar

com parceiros de negócios, fornecedores e líderes comunitários para promover a inclusão.

- Trabalhar com partes interessadas da comunidade, autoridades e outros para eliminar a discriminação e a exploração e criar oportunidades para mulheres e raparigas.
- Promover e reconhecer a liderança das mulheres e sua contribuição nas respectivas comunidades e assegurar a representação suficiente das mulheres em qualquer consulta à comunidade.
- Utilizar programas filantrópicos e bolsas para apoiar o compromisso da empresa com a inclusão, a igualdade e os direitos humanos.

7 Transparência, medição e relatórios

- Tornar públicas as políticas da empresa e o plano de implementação para a promoção da igualdade entre géneros.
- Estabelecer metas que quantifiquem a inclusão das mulheres em todos os níveis.
- Medir e realizar relatórios sobre os progressos, interna e externamente, utilizando dados segmentados por género.
- Incluir indicadores de género nos relatórios obrigatórios existentes.

Princípios em prática:

As empresas de todo o mundo já fornecem exemplos concretos de como fazem para avançar com o empoderamento das mulheres. Os exemplos seguintes, correspondentes a cada um dos sete diferentes Princípios de Empoderamento das Mulheres, demonstram as medidas e políticas com as quais podemos aprender e que podemos imitar; derivam de uma vasta selecção de exemplos apresentados pelas empresas intitulada *Empresas que indicam o caminho: pôr os Princípios em prática*.

1 Liderança promove a igualdade entre géneros

- Um grupo mineiro internacional sediado no Reino Unido solicitou um guia de recursos sobre como cativar e envolver as mulheres e os grupos comunitários como uma importante directiva da política para as suas operações de negócios.
- A avaliação de uma empresa ao mais alto nível por parte de uma empresa internacional de contabilidade e consultoria determinou que a empresa estava a perder oportunidades de negócio por não conseguir atrair e manter profissionais do sexo feminino altamente qualificadas e, com base nestas conclusões, trabalhou para alterar a cultura e as políticas da empresa através do envolvimento dos líderes e dos quadros.
- Os quadros de um fabricante de vestuário asiático implementaram uma abordagem integrada e extensiva do empoderamento das mulheres através de programas que reconhecem os feitos das funcionárias e apoiam o avanço das mulheres na empresa através de iniciativas abrangentes de educação, formação e segurança.

2 Igualdade de oportunidades, inclusão e não-discriminação

- Para manter e atrair mais mulheres qualificadas, um grupo microfinanceiro da Europa de Leste iniciou um exercício abrangente de recolha e análise de dados, seguido por recomendações sobre o tratamento das suas funcionárias.
- Um grupo internacional de seguros dedicou 1,25 milhões de euros durante três anos no sentido de eliminar as discrepâncias salariais entre géneros.
- Uma grande empresa de serviços financeiros na Austrália oferece uma política de licença de maternidade que permite tirar uma licença total de dois anos para o encarregado de educação principal, que pode ser gozada de forma flexível em vez de ser gozada a tempo inteiro.
- No sentido de apoiar a diversidade e a inclusão, uma empresa siderúrgica multinacional estabeleceu um comité especial composto pela direcção e as funcionárias que identifica as preocupações destas e, em resposta, organiza formações e programas.

3 Saúde, segurança e fim da violência

- Aproveitando um estudo levado a cabo pela empresa para determinar os benefícios económicos para as empresas da consciencialização dos funcionários sobre a saúde, uma grande empresa de vestuário associou-se a profissionais de formação de saúde para oferecer aos funcionários formação sobre cuidados de saúde reprodutora e maternal, prevenção de doenças e acesso a cuidados de saúde.
- Reconhecendo a necessidade de apoiar os pais trabalhadores, uma empresa de comunicações queniana oferece os serviços de uma creche gratuita no local 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 a transição para o 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 dos seus funcionários e funcionárias – através de uma variedade de políticas e programas direccionados, incluindo cuidados especiais para funcionárias grávidas, e de avaliações de risco sistemáticas e monitorização das suas instalações, processos e equipamento.

Exemplos de empresas

4 Educação e formação

- Para criar oportunidades para que as mulheres progredam em carreiras na área das TI, uma empresa multinacional de tecnologia sediada nos EUA mantém parcerias estratégicas com organizações de mulheres em muitos dos países onde trabalha para promover a educação e a formação e reconhecer os feitos das mulheres na área das TI.
- Uma grande companhia aérea europeia apela aos jovens através de projectos educativos para quebrar as barreiras que limitam tradicionalmente o acesso das mulheres a determinados trabalhos na indústria e dos homens a outros.
- Uma grande empresa de serviços financeiros na Austrália oferece várias iniciativas destinadas a apoiar a participação das mulheres nos negócios, incluindo uma plataforma online para ajudar as mulheres australianas a contactar com outras mulheres com negócios noutras partes do mundo de forma a partilharem informações, pesquisas e aconselhamento profissional.
- Uma empresa internacional de transportes chinesa estabeleceu comités de funcionárias para identificar e conceber programas e informação adaptados às necessidades e interesses especiais das funcionárias.

5 Desenvolvimento empresarial e práticas da cadeia de abastecimento e de marketing

- Reconhecendo o papel em expansão das mulheres empresárias, um grande banco sediado no Reino Unido lançou serviços financeiros especializados, oportunidades microfinanceiras e empréstimos para negócios e proporciona ainda um centro de recursos online para empresárias com pequenas e médias empresas.
- Um fabricante sueco ajuda as mulheres produtoras de matérias-primas nos países em desenvolvimento a lidar directamente com o fabricante, melhorando os seus rendimentos ao reduzir o número de intermediários na cadeia de abastecimento.
- Para tornar o alcance da violência contra as mulheres visível ao público internacional, uma agência de publicidade internacional associou-se a uma organização das Nações Unidas para desenvolver uma campanha de consciencialização pública através da televisão e da Internet.

6 Liderança comunitária e envolvimento

- Uma grande empresa internacional de cosméticos lançou e comercializou produtos para angariar fundos para organizações baseadas nas

comunidades que trabalham para acabar com a violência doméstica em todo o mundo.

- Uma empresa mineira multinacional que trabalha no Gana implementou um programa de integração de géneros para incentivar as funcionárias a assumir maiores responsabilidades na mina e a estabelecer laços com a comunidade local.
- Um fabricante multinacional de vestuário sediado nos EUA oferece bolsas a organizações baseadas nas comunidades que trabalham para empoderar as mulheres nas localidades onde opera.

7 Transparência, medição e relatórios

- Uma média empresa de moda israelita tornou-se a primeira do seu tipo em Israel a publicar voluntariamente um Relatório de Responsabilidade Social e Ambiental, reflectindo o seu compromisso com a igualdade entre géneros.
- Uma instituição financeira espanhola publicita o seu compromisso com a igualdade de oportunidades e inclusão no seu sítio na Internet e submete-se a diagnósticos de igualdade regulares, validados por uma entidade governamental autónoma.
- Uma empresa mineira sul-africana inclui uma lista detalhada de emprego por género e raça segundo cada categoria profissional nos seus relatórios de sustentabilidade.



Como fazer e medir os pro

As sugestões seguintes encontram-se no alinhamento de cada um dos sete Princípios de Empoderamento das Mulheres e indicam as abordagens para fazer e medir os progressos. Contudo, as ferramentas de avaliação mais eficazes dependem da própria cultura e objectivos de uma organização, aliados a uma estrutura de medição transparente. Embora partilhemos os mesmos objectivos, os meios para os atingir serão, forçosamente, diferentes.

1 A liderança promove a igualdade entre géneros

Defina claramente o caso estratégico da empresa para avançar com a igualdade entre géneros dentro da organização e da sua área.

Estabeleça uma equipa de trabalho de alto nível para identificar as áreas prioritárias, fixar metas e monitorizar os progressos da empresa.

Inclua objectivos no âmbito de toda a empresa para a igualdade entre géneros nas descrições dos cargos e nas análises de desempenho.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- O compromisso assente para avançar com a igualdade e promover a não-discriminação e a justiça é apresentado de forma destacada no sítio da empresa na Internet e nos materiais de recrutamento e relatórios de sustentabilidade da empresa?
- Existe um indivíduo ao nível dos quadros designado para advogar as políticas e planos de igualdade entre géneros da organização?
- Existem acções de formação, incluindo para os líderes do sexo masculino, sobre a importância da participação e inclusão das mulheres?
- O relatório anual ou de sustentabilidade da empresa inclui declarações dos quadros sobre como alcançar os objectivos de igualdade entre géneros?

2 Igualdade de oportunidades, inclusão e não-discriminação

Publicite de forma destacada uma declaração explícita da empresa a proibir a discriminação de género nas contratações, políticas de retenção, promoções, salários e benefícios.

Conceba iniciativas de recrutamento que apelem a mais mulheres.

Reveja e analise a remuneração de todos os funcionários por género, categoria e cargo.

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

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

Estabeleça e implemente uma política de queixa confidencial e um procedimento para incidentes de discriminação, assédio sexual e violência com base no género.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- Existe uma lista por géneros do quadro de directores e administrativo da empresa?
- A empresa regista e analisa as promoções por género, categoria e cargo do funcionário?
- São efectuadas análises regulares da adequação dos salários?

- Está a ser recrutado e entrevistado um número suficiente de mulheres – 30 por cento ou superior? Os painéis de entrevistadores contam com a participação de um número de mulheres suficiente?
- Qual é a taxa de retenção de funcionárias por categoria e cargo em comparação com a dos funcionários?
- A empresa concebeu opções de trabalho flexíveis que visem as diferentes necessidades específicas de mulheres e homens?
- Existem canais acessíveis para apresentar queixas de discriminação, assédio e violência com base no género?

3 Saúde, segurança e fim da violência

Publicite de forma destacada a política de tolerância zero da empresa e forneça formação constante.

Realize um inventário das condições de saúde e segurança que considere o género.

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

Adequie as políticas de saúde e segurança da empresa de forma a abordar as diferentes preocupações e necessidades de mulheres e homens, incluindo as mulheres grávidas, portadores de VIH/SIDA, pessoas com deficiência física e outros grupos vulneráveis, e forneça os recursos para a respectiva implementação.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- O equipamento de segurança e de outro tipo é do tamanho apropriado para mulheres e homens?
- Existem casas de banho separadas e, se necessário, vestiários para mulheres e homens?

gressos

- As instalações da empresa estão adequadamente iluminadas?
- Estão disponíveis profissionais de cuidados de saúde do sexo feminino nos serviços de saúde fornecidos pela empresa?

4 Educação e formação

Dê formação aos funcionários, particularmente o pessoal do sexo masculino, sobre o processo da empresa para o empoderamento das mulheres.

Ofereça programas vocacionais e de orientação para o desenvolvimento da carreira das mulheres em todas as etapas. Promova programas de formação adequados às mulheres.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- Qual é a distribuição das oportunidades de formação e desenvolvimento profissional entre mulheres e homens?
- Anualmente, em quantas horas de formação participam mulheres e homens, analisados por categoria e cargo?
- As obrigações familiares dos funcionários são consideradas durante o agendamento de programas educativos e de formação?

5 Desenvolvimento empresarial e práticas da cadeia de abastecimento e de marketing

Publicite de forma destacada uma declaração ao nível executivo da política de apoio da organização a práticas de igualdade entre géneros na respectiva cadeia de abastecimento.

Identifique alguém que aja como 'advogado das mulheres empre-

sárias' dentro da organização para localizar empresas pertencentes a mulheres e ajudar a desenvolver as capacidades destas enquanto fornecedoras de qualidade.

Solicite a actuais e potenciais fornecedores informações sobre as respectivas políticas de género e diversidade e inclua-as nos critérios de contratação da empresa.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- A empresa efectua análises da cadeia de abastecimento existente para determinar o número de base de abastecedores que correspondem a empresas pertencentes a mulheres?
- Entre os fornecedores da empresa, quantos possuem políticas e programas de igualdade entre géneros?
- Qual é a proporção de empresas pertencentes a mulheres em comparação com os outros fornecedores?
- Como é que a empresa regista as queixas relativas à sua descrição das mulheres e raparigas no material de marketing e noutros materiais públicos e como procede relativamente a estas questões?

6 Liderança comunitária e envolvimento

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

Incentive os executivos da empresa a consultar os líderes das comunidades locais — mulheres e homens — para

estabelecer laços fortes e programas que beneficiem todos os membros da comunidade.

Elabore uma análise de impacto na comunidade que assinala os impactos específicos nas mulheres e raparigas com o estabelecimento ou expansão da presença numa comunidade.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

- Quais são as iniciativas apoiadas pela empresa para promover a igualdade na comunidade e quantas mulheres e raparigas, homens e rapazes são visados?
- A empresa questiona os participantes através de grupos-alvo ou comentários escritos para obter feedback?
- A empresa analisa os critérios e políticas que determinam actividades de compromisso comunitário comparando-os com os resultados e feedback da comunidade?
- As contribuições das mulheres para as respectivas comunidades são reconhecidas e publicitadas?

7 Transparência, medição e relatórios

Elabore um relatório anual, por departamento, sobre os planos e políticas de igualdade entre géneros da empresa utilizando as metas fixadas.

Publicite as conclusões sobre os esforços da empresa para a inclusão e avanço das mulheres em todos os canais apropriados e relatórios obrigatórios pré-existentes.

Inclua a monitorização e a avaliação dos objectivos de igualdade entre géneros da empresa nos indicadores de desempenho existentes.

ASPECTOS A CONSIDERAR...

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



Em que pé estão as mulheres: factos e números

Mulheres em risco

- Mais pessoas saíram do estado de pobreza nos últimos 50 anos do que nos 500 anos anteriores; no entanto, mais de 1,2 mil milhões continuam a sobreviver com menos de \$1 por dia.¹ Segundo as mesmas estimativas, as mulheres representam 70% da pobreza mundial.
- O Fundo Internacional para o Desenvolvimento Agrícola (IFAD) indica que, no mundo em desenvolvimento, a percentagem de terra pertencente a mulheres é inferior a 2%.²
- De acordo com uma pesquisa patrocinada pelo governo dos EUA 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 raparigas e até 50% destas são menores de idade.³
- Estima-se que 72% dos 33 milhões de refugiados em todo o mundo sejam mulheres e crianças.⁴
- A cada minuto, algures no mundo morre uma mulher devido a complicações durante a gravidez e o parto.⁵

Violência contra as mulheres

- O tipo de violência mais comum sentido pelas mulheres de todo o mundo é a violência física infligida por um parceiro íntimo. Em média, pelo menos 6 em cada 10 mulheres são agredidas, forçadas a ter relações sexuais ou vítimas de qualquer outra forma de abuso por um parceiro íntimo ao longo da vida.⁶
- Estima-se que, em todo o mundo, 1 em cada 5 mulheres seja vítima de violação ou tentativa de violação 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 apenas ultrapassa 5,8 mil milhões de dólares americanos por ano: 4,1 mil milhões de dólares americanos correspondem aos serviços de saúde e cuidados médicos directos, enquanto que as perdas de produtividade justificam cerca de 1,8 mil milhões de dólares americanos.⁹
- No Canadá, um estudo efectuado em 1995 estimava que os custos directos da violência contra as mulheres seriam de aproximadamente 1,17 mil milhões de dólares canadianos por ano. Um estudo efectuado em 2004 no Reino Unido estimava os custos totais directos e indirectos da violência doméstica, incluindo a dor e o sofrimento, em 23 mil milhões de libras por ano ou £440 por pessoa.¹⁰

As mulheres e o VIH/SIDA

- A epidemia da SIDA tem um impacto único nas mulheres, exacerbado pelo seu papel na sociedade e pela sua vulnerabilidade biológica à contaminação pelo VIH – mais de metade dos 33 milhões estimados de pessoas que vivem com o VIH em todo o mundo são mulheres.¹¹
- A incidência de violência e do VIH/SIDA está interligada. A incapacidade das mulheres para negociarem o sexo seguro e recusarem as relações sexuais indesejadas está intimamente associada à elevada incidência do VIH/SIDA. As mulheres que são agredidas pelos parceiros têm 48% mais probabilidades de serem infectadas pelo VIH/SIDA.¹²

Destaque para as mulheres e a produtividade

- Quando as mulheres dispõem da igualdade de oportunidades que é o seu direito humano básico, os resultados são notáveis. Em 2006, o jornal *The Economist* estimou que, ao longo da última década, o trabalho das mulheres contribuiu mais para o crescimento global do que a China.¹³
- Se o Japão aumentasse a sua proporção de mulheres trabalhadoras para os níveis norte-americanos, iria impulsionar o crescimento anual em 0,3% ao longo de 20 anos, de acordo com o *The Economist*.¹⁴
- Em 2007, a agência financeira Goldman Sachs indicou que diferentes países e regiões do mundo poderiam aumentar significativamente o PIB se apenas reduzissem a discrepância nas taxas de emprego entre homens e mulheres: a Zona Euro poderia aumentar o PIB em 13%; o Japão em 16%; os EUA em 9%.¹⁵

As mulheres e a educação

- Cerca de dois terços dos 776 milhões de adultos estimados – ou 16% da população mundial adulta – que não possuem a alfabetização básica são mulheres.¹⁶ Nos países em desenvolvimento, cerca de 1 em cada 5 raparigas inscritas no ensino básico não conclui a instrução primária.
- A Women's Learning Partnership (WLP - Parceria de Aprendizagem das Mulheres) estima que, em todo o mundo, por cada ano escolar que as raparigas frequentarem para além da quarta classe, os salários aumentam 20%, a mortalidade infantil diminui 10% e o agregado familiar diminui 20%.¹⁷

Termos de género

Empoderamento

O empoderamento significa que as pessoas – tanto mulheres como homens – podem assumir o controlo das suas vidas: definir os seus objectivos, adquirir competências (ou ver as suas próprias competências e conhecimentos reconhecidos), aumentar a auto-confiança, resolver problemas e desenvolver a sua sustentabilidade. É, simultaneamente, um processo e um resultado.

Género

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

Sexo

O sexo refere-se às características biológicas que definem os humanos como femininos ou masculinos. Estes conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, uma vez que existem indivíduos que possuem ambas, mas estas características geralmente diferenciam os humanos como femininos e masculinos.

Igualdade entre géneros

A igualdade entre géneros descreve o conceito de que todos os seres humanos, tanto mulheres como homens, são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de tomar decisões sem as limitações impostas pelos estereótipos, papéis rigidamente atribuídos a um género ou preconceitos. A igualdade entre géneros significa que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens são considerados, valorizados e favorecidos equitativamente. Não significa que as mulheres e os homens têm de se tornar idênticos, mas que os seus direitos, responsabilidades e oportunidades não irão depender do facto de terem nascido com o sexo feminino ou masculino.

Equidade entre géneros

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

Perspectiva de género

Uma perspectiva de género pode definir-se como uma abordagem que apresenta uma estrutura de análise para avaliar o modo como as mulheres e os homens afectam e são afectados de forma diferente pelas políticas, programas, projectos e actividades. Permite reconhecer que as relações entre mulheres e homens podem variar dependendo do contexto. Uma perspectiva de género considera os papéis atribuídos aos géneros, as relações e necessidades socioeconómicas, o acesso aos recursos e outras limitações e oportunidades impostas pela sociedade ou pela cultura, idade, religião, e/ou etnia das mulheres e dos homens.

Análise de género

A análise de género consiste num exame sistemático dos diferentes impactos do desenvolvimento, das políticas, dos programas e da legislação nas mulheres e nos homens que implica, antes de mais, recolher dados segmentados por género e informações que considerem o género sobre a população em questão. A análise de género pode incluir também o exame das várias formas como as mulheres e os homens, enquanto agentes sociais, desenvolvem estratégias para transformar os papéis, relações e processos existentes em seu próprio benefício e em benefício de terceiros.

Indicador sensível a questões de género

Um indicador é um marcador. Pode consistir numa medição, número, facto, opinião ou percepção que se concentra numa condição ou situação específica e mede as alterações a essa condição ou

situação ao longo do tempo. A diferença entre um indicador e uma estatística está no facto de os indicadores envolverem a comparação com uma norma. Os indicadores sensíveis a questões de género medem as mudanças relacionadas com o género na sociedade ao longo do tempo; fornecem um olhar atento sobre os resultados de iniciativas e medidas direccionadas com base no género.

Dados segmentados por género

Os dados segmentados por género podem definir-se como dados sobre mulheres e homens que são recolhidos e apresentados separadamente. Trata-se de informações estatísticas quantitativas sobre as diferenças e desigualdades entre mulheres e homens. Existe uma confusão generalizada e uma utilização incorrecta dos termos “dados segmentados por género” e “dados segmentados por sexo”. Os dados devem, forçosamente, ser segmentados por sexo, mas não segmentados por género, uma vez que as mulheres e os homens são contabilizados de acordo com a respectiva diferença biológica e não de acordo com os respectivos comportamentos sociais. O termo dados segmentados por género é frequentemente utilizado, mas deve ser entendido como dados segmentados por sexo.

Integração de géneros

A integração de géneros consiste no processo de avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer medida planeada, incluindo a legislação, as políticas ou os programas, em qualquer área e em todos os níveis. Trata-se de uma estratégia para tornar as preocupações e experiências das mulheres, bem como dos homens, uma parte integrante na concepção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais, de modo a que a desigualdade entre mulheres e homens não seja perpetuada.

FONTES: Instituto de Pesquisas e Capacitação para o Progresso da Mulher (INSTRAW) das Nações Unidas, 2004; Kit GENIA da UNESCO para a Promoção da Igualdade entre Géneros na Educação; e Módulo de Formação da CCI-OIT: Introdução à Análise de Género e Indicadores Sensíveis a Questões de Género no Campo do Género, 2009

NOTAS FINAIS

INTRODUÇÃO

¹ A igualdade entre géneros foi reconhecida como um direito humano desde o estabelecimento das Nações Unidas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948 e os pactos internacionais sobre Direitos Civis e Políticos (ICCPR) e Direitos Económicos, Sociais e Culturais (ICESCR) de 1976 contêm claras declarações sobre o direito das mulheres de serem livres de discriminação. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), adoptada pela Assembleia Geral em 1979, obriga os signatários a promover medidas que assegurem a igualdade entre géneros na esfera pública como na privada, e a eliminar as ideias tradicionais estereotipadas sobre os papéis dos sexos. De maneira relevante, os governos presentes na 4.ª Conferência Mundial da Mulher de 1995, em Beijing, delinearam um conjunto de medidas específicas para atingir os padrões de igualdade e empoderamento definidos pela CEDAW, na Plataforma de Acção 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 entre géneros, incluindo a CEDAW e outros instrumentos de acordo, consulte: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>

² Os direitos dos funcionários e trabalhadores são abordados em diversas normas, convenções e recomendações internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Apesar de os instrumentos da OIT serem aplicáveis a mulheres e homens, existe um número de instrumentos de interesse específico para as trabalhadoras. Consulte o Gabinete da OIT para a Igualdade entre Géneros e o Guia de Recursos da Biblioteca OIT online – Gender Equality in the World of Work (Igualdade entre géneros 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 em alinhar as suas operações e estratégias com os dez princípios universalmente aceites nas áreas de direitos humanos, trabalho, ambiente e anti-corrupção. Consulte: www.unglobalcompact.org

Em 2005, o 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. <https://www.un.org/>

³ Durante os últimos 10 anos, a atenção das empresas relativamente à responsabilidade corporativa e aos relatórios de sustentabilidade aumentou através de uma série de mecanismos. Um exemplo é a exigência do Pacto Global das Nações Unidas de apresentação da Comunicação de Progressos anual (consulte: <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). Outro exemplo é a estrutura de relatórios de sustentabilidade desenvolvida pela Global Reporting Initiative (GRI - Iniciativa de Relatório Global), que define princípios e indicadores que as organizações podem utilizar para medir e comunicar o seu desempenho económico, ambiental e social. Em 2008-09, a GRI trabalhou em conjunto com a Sociedade Financeira Internacional (SFI) num projecto de pesquisa e consulta com o objectivo de avaliar as discrepâncias entre as questões de género e os relatórios de sustentabilidade, culminando no documento “Embedding Gender in Sustainability Reporting” (Incorporar o género no relatório de sustentabilidade), um guia prático que ajuda as organizações de todo o mundo a criar oportunidades para as mulheres, a adoptar as melhores práticas para relatórios de sustentabilidade e a melhorar os seus resultados. Consulte: <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>

Um relatório recente (Janeiro de 2010) da McKin-

sey & Company, “The Business of Empowering Women” (O negócio de empoderar as mulheres), justifica como e por que razão o sector privado pode intensificar o seu compromisso com o empoderamento económico das mulheres em países em desenvolvimento e em mercados emergentes. O relatório baseia-se em ideias advindas de entrevistas a mais de 50 líderes e especialistas do sector privado e social que abordam o empoderamento das mulheres, bem como nos resultados de um inquérito global a cerca de 2300 directores executivos do sector privado, entre outros. Consulte: 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 (Instituto de Gestão para Mulheres Empresárias de Londres) concluiu que a paridade entre géneros nas equipas conduz a uma maior inovação, estabelecendo um processo claro em prol da diversidade. Consulte: ‘Innovative Potential: Men and Women in Teams (Potencial inovador: homens e mulheres em equipa), 2007, disponível em: http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf

⁴ Exemplos adicionais que apoiam o processo pela igualdade entre géneros incluem dois estudos recentes sobre a diversidade de géneros 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). Esta pesquisa demonstrou a ligação entre a presença das mulheres nas equipas de gestão empresarial e o desempenho organizacional e financeiro das empresas, sugerindo que as empresas onde as mulheres estão mais fortemente representadas ao nível dos quadros ou da direcção 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 críticos ante os desafios previstos para as empresas nos próximos anos. Consulte: Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver’ (A questão da mulher: diversidade de géneros, um impulsionador do desempenho empresarial) (2007) e ‘Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future’ (A questão da mulher 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 entre Géneros) do Fórum Económico Mundial, consulte: <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>. Para informações sobre o trabalho do Banco Mundial sobre o género, incluindo o documento Gender Equality as Smart Economics – a World Bank Group Action Plan (Igualdade entre géneros enquanto economia inteligente – um plano de acção de grupo do banco mundial), consulte: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>

⁵ O “factor multiplicador” da igualdade entre géneros tem sido cada vez mais reconhecido. Os estudos continuam a demonstrar que a redução das barreiras sociais, económicas e políticas enfrentadas pelas mulheres e raparigas aumenta a educação, reduz a mortalidade infantil e a vulnerabilidade ao VIH e SIDA. A maior participação das mulheres na força de trabalho reduz a pobreza através do aumento de produtividade e dos ganhos. Inversamente, a discriminação sistemática contra as mulheres e raparigas tornará impossível para muitos atingir as metas de redução de pobreza e outros Objectivos de Desenvolvimento do Milénio. O Objectivo de Desenvolvimento do Milénio 3 é promover a igualdade entre géneros e empoderar as mulheres, e é um dos oito ODMs extraídos da Declaração do Milénio, que foi adoptada por 189 Governos em 2000. Os ODMs abordam os principais desafios ao desenvolvimento mundial e estabelecem prazos e metas mensuráveis, acompanhados por indicadores de monitorização

dos progressos, a cumprir até à data limite de 2015. A crescente preocupação de que os ODMs não sejam atingidos é acompanhada por um reconhecimento cada vez maior de que atingir a igualdade entre géneros é essencial para atingir todos os outros ODMs. Consulte: <http://www.un.org/millenniumgoals/> e http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf. Consulte também ‘The Importance of Sex’ (A importância do sexo), *The Economist*, Abril de 2006; e ‘Financing Gender Equality is Financing Development’ (Financiar a igualdade entre géneros é financiar o desenvolvimento), Ensaio para Debate do UNIFEM, 2008.

EM QUE PÉ ESTÃO AS MULHERES: FACTOS 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 a questão da pobreza. Estatísticas sobre a pobreza). Disponível em: <http://www.wfnet.org/sites/wfnet.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>.

² Sítio do IFAD na Internet (folha de factos sobre as mulheres), acesso a 27 de Fevereiro de 2009: http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf

³ Sítio da USAID na Internet, acesso a 27 de Fevereiro de 2009: 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 (Estado 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 (Folha de factos Unidos para acabar com a 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: factos e números) de 2008. [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 (Folha de factos Unidos para acabar com a violência contra as mulheres). Disponível em: <http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ UNAIDS. 2008. Relatório sobre a epidemia global de SIDA. http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf

¹² Sítio da Coligação Global sobre Mulheres e SIDA na Internet, acesso a 27 de Fevereiro de 2009. <http://womenandaids.unaids.org/>; Consulte também o Relatório sobre a epidemia global de SIDA de 2008 da UNAIDS: http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf

¹³ *The Economist*. 2006. The importance of sex (A importância do sexo) (15 de Abril). Acesso a 6 de Fevereiro de 2009 a partir da base de dados Academic Search Premier.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Goldman Sachs Group, Inc. 2007. ‘Gender Inequality, Growth and Global Ageing’ (Desigualdade entre géneros, crescimento e envelhecimento global).

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

¹⁷ Sítio 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, acesso a 27 de Fevereiro de 2009: <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>.

Agradecimentos

A iniciativa Princípios de Empoderamento das Mulheres resulta de uma parceria entre o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e o Pacto Global das Nações Unidas (UNGC), e da visão partilhada entre a Directora Executiva do UNIFEM, Inés Alberdi, e o Director Executivo do UNGC, Georg Kell.

A equipa conjunta dos Princípios de Empoderamento das Mulheres é composta por:

Joan Libby-Hawk,
Directora de Assuntos Públicos, Fundo de
Desenvolvimento das Nações Unidas
para a Mulher (UNIFEM)

Laraine Mills,
Consultora de Parcerias e Relações com os
Dadores, Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas
para a Mulher (UNIFEM)

Ursula Wynhoven,
Directora de Políticas e Assuntos Jurídicos e Assistente
Especial do Director Executivo,
Gabinete do Pacto Global das Nações Unidas

Lauren Gula,
Consultora de Direitos Humanos,
Gabinete do Pacto Global das Nações Unidas

Muitos indivíduos e grupos contribuíram para este esforço, incluindo Barbara J. Krumsiek, Presidente e CEO do Calvert Group, Ltd., que apoiou a ideia do UNIFEM e do UNGC de adaptar os Calvert Women's Principles® — desenvolvidos em parceria com o UNIFEM e lançados em 2004 — e definir os Princípios de Empoderamento das Mulheres—*Igualdade Significa Negócios* através de uma consulta global, conduzida pelo UNIFEM e pelo UNGC. Muitas pessoas em todo o mundo, representando os diversos sectores, participaram como conselheiros informais e disponibilizaram o seu tempo e conhecimentos, entre elas: Emmanuel Asomba, Yamini N. Atmavilas, Amy D. Augustine, Liz Benham, Elaine Cohen, Julia Días, Ian Dodds, Bennett Freeman, Cecily Joseph, Elisabeth Kelan, Ann Lehman, Anu Menon, Nirmala Menon, Katherine Miles, Freda Miriklis, Aditi Mohapatra, Maya Morsy, Emily Murase, Stephanie Quappe, Emily Sims, Anne Stenhammer e Linda Tarr-Whelan.

Outras no grupo de aconselhamento também forneceram orientações, incluindo: Radhika Balakrishnan, Sumi Dhanarajan, Kathryn Dovey, Manuel Escudero, Ravi Fernando, Sharon Flynn, Ann Goodman, Julie Gorte, Heather Grady, Jane Gronow, Jhaleh Hajiyeva, Joe Keefe, Virginia Littlejohn, Nicola C. Marchant, Fiona Mati, Tracy Nowski, Bruno Oliveira, Luana Maia Oliveira, Elizabeth Pollitzer, Willa Shalit, Andrea Shemberg, Lin Lah Tan, Molly Tschang, Tábata Marchetti Villares, Jim Wall e Debra Whitman.

Joanne Sandler, Directora Executiva Delegada de Programas do UNIFEM ; Moez Doraid, Director Executivo Delegado do UNIFEM, Serviços de Desenvolvimento Organizacional e Empresarial; Antonie de Jong, Consultora de Promoção e Desenvolvimento Empresarial do UNIFEM; e Letty Chiwara, Directora de Programas Inter-regionais do UNIFEM; Sunok Lee, Sonya Thimmaiah e Sabina Appelt do UNGC deram um apoio instrumental a esta iniciativa.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), as Redes Locais do UNGC, os escritórios locais do UNIFEM, o Grupo de Trabalho para os Direitos Humanos do UNGC, os Comitês Nacionais do UNIFEM, a Global Reporting Initiative (GRI - Iniciativa de Relatório Global), o Departamento de San Francisco para o Estatuto das Mulheres e a BPW International, entre muitos outros, partilharam conhecimentos preciosos para este esforço.

Concepção da publicação:
Kathi Rota.



“Os Princípios de Empoderamento das Mulheres têm o subtítulo *Igualdade Significa Negócios* porque a participação completa das mulheres beneficia os negócios e, de facto, todos nós. Baseados nas políticas e práticas de empresas líderes de diferentes sectores e de 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 mais justo para todos.”

GEORG KELL, DIRECTOR EXECUTIVO DO GABINETE DO PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

“Uma vez que as corporações são os principais actores na economia global, podem e devem desempenhar um papel vital para assegurar e proteger os direitos das mulheres e impulsionar a capacidade económica das mulheres. Mais do que nunca, a liderança do sector privado é essencial. Como as corporações afectam os fluxos de capital, empregam tanta gente e afectam tantas comunidades, podem exercer uma enorme influência e dar o exemplo.”

INÉS ALBERDI, DIRECTORA EXECUTIVA DO UNIFEM

Lançado em 2000, o Pacto Global das Nações Unidas é simultaneamente uma plataforma para políticas e uma estrutura prática para as empresas que se comprometem com a sustentabilidade e com práticas empresariais responsáveis. Enquanto iniciativa de liderança com várias partes interessadas, pretende alinhar as operações e estratégias de negócios com os dez princípios universalmente aceites nas áreas dos direitos humanos, trabalho, ambiente e anti-corrupção e catalisar medidas de apoio para objectivos mais abrangentes das Nações Unidas. Com mais de 7000 signatários em mais de 135 países, trata-se da maior iniciativa voluntária de responsabilidade corporativa.
www.unglobalcompact.org <<http://www.unglobalcompact.org>>

UNIFEM é o fundo das Nações Unidas para as mulheres. Fornece assistência financeira e técnica a programas e estratégias inovadores que permitem o empoderamento das mulheres e a igualdade entre géneros. Colocando o avanço dos direitos humanos das mulheres no centro dos seus esforços, o UNIFEM concentra-se em reduzir a pobreza feminina; acabar com a violência contra as mulheres; inverter a disseminação do VIH/SIDA entre as mulheres e as raparigas; e alcançar a igualdade entre géneros na administração democrática em tempo de paz como em tempo de guerra.
www.unifem.org <<http://www.unifem.org>>



United Nations Global Compact



Os Princípios de Empoderamento das Mulheres, produto de uma colaboração entre o UNIFEM e o Pacto Global das Nações Unidas, baseados numa consulta internacional a várias partes interessadas, são uma adaptação dos Calvert Women's Principles®. Os “Princípios Calvert para as Mulheres” foram originalmente desenvolvidos em parceria com o UNIFEM e lançados em 2004 como o primeiro código de conduta empresarial exclusivamente dedicado a empoderar, impulsionar e investir nas mulheres em todo o mundo.