

ПРИНЦИПЫ РАСШИРЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ

ЖЕНЩИН



БИЗНЕС ОЗНАЧАЕТ РАВНОПРАВИЕ

- 1** Сформировать на уровне руководства компании активную поддержку мер по обеспечению гендерного равенства.
- 2** Справедливо относиться к женщинам и мужчинам на работе; уважать и поддерживать права человека и отсутствие дискриминации.
- 3** Обеспечивать здоровье, безопасность и благополучие для всех работников — мужчин и женщин.
- 4** Содействовать образованию, повышению квалификации и профессиональному росту женщин.
- 5** Внедрять методы развития предприятий, цепи поставок и методы сбыта, расширяющие права и возможности женщин.
- 6** Содействовать равноправию посредством инициатив на уровне местных общин и путем адвокатирования.
- 7** Проводить количественную оценку результатов и информировать общественность о достигнутых успехах.



ФОТО ООН/СТЕФЕНИ ХОЛЛИМАН



Глобальный договор
Организации Объединенных Наций

Фонд ООН для развития в интересах женщин



**ПРИНЦИПЫ РАСШИРЕНИЯ
ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ
ЖЕНЩИН**



БИЗНЕС ОЗНАЧАЕТ РАВНОПРАВИЕ

Введение

Расширение прав и возможностей женщин для обеспечения их полноценного участия во всех сферах экономической жизни и на всех уровнях хозяйственной деятельности необходимо, чтобы:

- Создать сильную экономику;
- Построить более стабильное и справедливое общество;
- Достигнуть согласованных на международном уровне целей в области развития, корпоративной устойчивости и прав человека;
- Улучшать качество жизни женщин, мужчин, семей и местных сообществ
- Стимулировать деятельность частных предприятий и способствовать достижению их целей.

Вместе с тем обеспечение инклюзии талантов, умений, опыта и энергии женщин требует осмысленных действий и продуманной политики. В документе «Принципы расширения прав и возможностей женщин» представлен ряд соображений, которые могут помочь частному сектору сфокусироваться на ключевых элементах, неразрывно связанных с содействием гендерному равенству на рабочем месте, в рыночном пространстве и в местной общине.

Повышение открытости и инклюзии в корпоративной политике и практике требует применения эффективных методов, инструментов и практик. Документ «Принципы расширения прав и возможностей женщин», разработанный в ходе международного консультативного процесса с участием многих заинтересованных сторон под руководством Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) и Глобального договора ООН, дает возможность бизнесу оценить и проанализировать осуществляемые им инициативы, используемые ориентиры и практику отчетности, глядя на них сквозь «гендерную линзу».

Опираясь на реальный опыт бизнеса, «Принципы» помогают компаниям адаптировать уже применяемые ими меры и практики или разрабатывать новые в целях расширения прав и возможностей женщин. «Принципы» также отражают интересы правительств и гражданского общества, и будут способствовать взаимодействию стейкхолдеров, поскольку достижение гендерного равенства требует участия всех заинтересованных сторон. Являясь лидером в сфере обеспечения гендерного равенства, ЮНИФЕМ использует свой 30-летний опыт в совместной работе с Глобальным договором ООН – крупнейшей всемирной инициативой в области социальной ответственности бизнеса, объединяющей свыше 7 000 бизнес-структур и других заинтересованных сторон более чем из 135 стран мира.

В современном мире, где постоянно растет уровень глобализации и взаимозависимости, важнейшим фактором достижения успеха является использование всех социальных и экономических ресурсов. Однако, несмотря на достигнутый прогресс, женщины продолжают сталкиваться с дискриминацией, маргинализацией и исключенностью, даже несмотря на то, что равенство мужчин и женщин является всеобщим международным принципом и входит в число фундаментальных и нерушимых прав человека. Почти все страны подтвердили эту ценность, признав стандарты, зафиксированные в международных договорах о правах человека, где обозначен широкий диапазон гражданских, политических, экономических, социальных и культурных прав, которые должны соблюдаться государствами. В специальных документах освещаются спектр обязательств государств и способы защиты прав человека для женщин, коренных народов, детей, трудящихся и инвалидов. Кроме того, согласованные на международном уровне документы, такие как Пекинская платформа действий, принятая в 1995 году на Четвертой всемирной конференции по положению жен-

щин всеми 189 странами-участницами, а также Декларация тысячелетия ООН, принятая 189 странами в 2000 году, способствуют созданию всеобъемлющих норм в области прав человека¹.

Эти международные стандарты отражают наше общее стремление к жизни, где двери возможностей открыты для всех. К жизни, где люди могут быть свободными от насилия, получать возмещение причиненного им вреда и ожидать от государства выполнения обязательств, связанных с уважением и защитой прав женщин, мужчин и детей, а также предоставления соответствующих государственных услуг, таких как образование и медицинское обслуживание.

Эти соглашения формируют национальное законодательство и помогают придать форму общим ценностям, признаваемым институтами во всем мире. Лидеры бизнеса, работающие в тесном контакте со своими коллегами, правительствами, неправительственными организациями и ООН², стремятся применять эти международные стандарты, защищающие права личности, с помощью специально разработанных мер политики и программ. Их корпоративные обязательства, отраженные в заявлениях о миссии компаний и поддерживаемые публичной отчетностью о применяемой политике и практике, свидетельствуют о растущем осознании того, насколько важными являются эти ценности для предприятий и местных общин, в которых они действуют³.

Несмотря на то, что многое в этом направлении уже осуществлено благодаря интеграции принципов и действий в сфере социальной ответственности бизнеса, развитию многообразия и инклюзии, полное участие женщин в деятельности предприятий частного сектора – от заводоуправления до производственного цеха и цепи поставок – пока не достигнуто. Недавние исследования, свидетельствующие о том, что гендерное разнообразие помогает

предприятиям достигать лучших результатов, показывают, что личный интерес и общую заинтересованность можно объединить. ЮНИФЕМ, Глобальный договор и другие ведущие специализированные учреждения ООН подтверждают эти выводы⁴. Со своей стороны, также и правительства согласны с тем, инклюзия женщин способствует развитию, и признают, что достижение Целей ООН в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, а также выполнение государственных планов, связанных с экономикой и развитием, требуют быстрого движения в направлении гендерного равенства⁵.

В условиях взаимозависимой глобальной политической, социальной и экономической среды всевозрастающую роль играют партнерства, призванные:

- Формировать живую деловую среду, предполагающую широкое партнерское взаимодействие заинтересованных сторон, а также всех, кто им помогает, вносит свой вклад и внедряет нововведения, направленные на расширение возможностей для женщин и мужчин; и
- Создавать условия для энергичного интерактивного участия правительств, международных финансовых институтов, предприятий частного сектора, инвесторов, НПО, научных и профессиональных организаций в совместной работе.

Руководствуясь духом партнерства, ЮНИФЕМ и Глобальный договор ООН предлагают документ «Принципы расширения прав и возможностей женщин», надеясь, что его использование в качестве «гендерно-ориентированной линзы» будет способствовать интенсификации усилий по включению женщин в бизнес-процессы на всех уровнях. *Поистине, бизнес означает равноправие.*



Принципы расширения прав

1 Сформировать на уровне руководства компании активную поддержку мер по обеспечению гендерного равенства

- Подтвердить поддержку со стороны руководства и управлять на уровне компании осуществлением мер политики по обеспечению гендерного равенства и соблюдению прав человека.
- Установить общекорпоративные цели и задачи в области обеспечения гендерного равенства и включить их выполнение в качестве одного из показателей при оценке эффективности работы руководящих кадров.
- Привлекать внутренние и внешние заинтересованные стороны к разработке корпоративных мер политики, программ и планов мероприятий, содействующих обеспечению равенства.
- Обеспечивать, чтобы все меры политики были гендерно-чувствительными (выявляя факторы, по-разному влияющие на женщин и мужчин), а корпоративная культура содействовала равенству и инклюзии.

2 Равные возможности, инклюзия и отсутствие дискриминации

- Выплачивать равное вознаграждение, включая дополнительные выплаты, за равный труд, а также стремиться выплачивать заработную плату, обеспечивающую прожиточный минимум, всем женщинам и мужчинам.
- Обеспечить, чтобы меры политики и практики на рабочих местах не допускали дискриминации по гендерному признаку.
- Внедрять гендерно-чувствительные практики найма и стабилизации кадров, и проактивно нанимать и назначать женщин на руководящие должности среднего и высшего звена, а также членами советов директоров.
- Обеспечивать достаточное представительство женщин – 30% или более – в сферах принятия решений и управления на всех уровнях и во всех областях бизнеса.
- Предоставлять возможности перехода на гибкие режимы труда, ухода в длительный отпуск и возвращения на работу на должности с равной оплатой и равным статусом труда.
- Обеспечивать возможности для ухода за детьми и заботы об иждивенцах путем предоставления услуг, ресурсов и информации как женщинам, так и мужчинам.

3 Здоровье, безопасность и свобода от насилия

- С учетом факторов, оказывающих различное воздействие на мужчин и женщин, обеспечивать безопасные условия труда и защиту от воздействия вредных материалов, а также информировать сотрудников о потенциальных рисках, включая риски для репродуктивного здоровья.
- Осуществлять политику нетерпимости к любым формам насилия на рабочем месте, включая оскорбление словом и/или действием, и предотвращать сексуальные домогательства.
- Стремиться предоставлять работникам услуги медицинского страхования или другие необходимые услуги, в том числе для жертв домашнего насилия, и обеспечивать равный доступ к ним для всех сотрудников.
- Признавать право трудящихся женщин и мужчин на отсутствие на работе в связи с получением медицинской помощи или медицинских консультаций для них самих или их иждивенцев.
- Совместно с сотрудниками выявлять и решать вопросы безопасности, включая обеспечение безопасности женщин, по дороге на работу и с работы, а также в командировках.
- Обучить сотрудников служб безопасности и руководителей определять признаки насилия над женщинами и разбираться в законодательстве и мерах корпоративной политики в отношении торговли людьми, а также трудовой и сексуальной эксплуатации.

И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН

4 Образование и повышение квалификации

- Вкладывать средства в программы и меры политики на рабочих местах, открывающие женщинам пути карьерного роста на всех уровнях и во всех областях бизнеса; побуждать женщин работать в нетрадиционных областях деятельности.
- Обеспечивать равный доступ ко всем видам программ в области образования и повышения квалификации, поддерживаемых компанией, включая курсы по обучению грамоте, профессиональные тренинги и тренинги по информационным технологиям.
- Обеспечивать равные возможности для развития формальных и неформальных социальных связей и наставничества.
- Предоставлять возможности для разъяснения экономической целесообразности расширения прав и полномочий женщин, а также положительного воздействия инклюзии, как для мужчин, так и для женщин

5 Развитие предприятия, методы сбыта и цепи поставок

- Развивать деловые отношения с предприятиями, собственниками которых являются женщины, включая предприятия малого бизнеса и женщин – индивидуальных предпринимателей.
- Поддерживать гендерно-чувствительные решения об устранении барьеров в сфере кредитования.
- Просить деловых партнеров и коллег с уважением относиться к приверженности компании идеям гендерного равенства и инклюзии.

- Уважать достоинство женщин во всех маркетинговых и других публикациях компании.
- Исключить возможность использования продуктов, услуг и оборудования компании для торговли людьми и/или трудовой или сексуальной эксплуатации.

6 Участие общественности и лидерство на уровне общины

- На примере компании демонстрировать приверженность идеям гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.
- Использовать свое влияние, самостоятельно или в рамках партнерских отношений, для адвокации гендерного равенства, а также сотрудничать с деловыми партнерами, поставщиками и лидерами местных общин для содействия инклюзии.
- Работать с заинтересованными сторонами в местных общинах, официальными лицами и другими партнерами в целях устранения дискриминации и эксплуатации и расширения благоприятных возможностей для женщин и девочек.
- Продвигать и признавать лидирующее положение женщин в местных общинах и вносимый ими вклад, обеспечивать достаточное представительство женщин при проведении консультаций на уровне общины.
- Использовать благотворительные программы и программы предоставления субсидий для укрепления приверженности компании идеям равенства, инклюзии и соблюдения прав человека.

7 Прозрачность, количественная оценка показателей и отчетность

- Доводить до сведения общественности меры корпоративной политики и планы мероприятий по содействию равенству полов.
- Установить количественные критерии инклюзии женщин на всех уровнях.
- Проводить количественную оценку и отчитываться – как внутри компании, так и за ее пределами, – о достигнутых успехах, используя статистические данные, дезагрегированные по половому признаку.
- Внедрить гендерные показатели в систему обязательной корпоративной отчетности.

Применение принципов на практике: опыт компаний

Компаниями по всему миру уже накоплен опыт осуществления мер, направленных на расширение прав и возможностей женщин. В приводимых ниже примерах, соответствующих каждому из семи «Принципов расширения прав и возможностей женщин», представлены действия и политические мероприятия, заслуживающие изучения и подражания. Они взяты из сборника «Компании-первопроходцы: воплощение «Принципов» на практике», в котором содержится множество примеров, представленных компаниями.

1 Руководство активно содействует обеспечению гендерного равенства

- Международный горнодобывающий холдинг со штаб-квартирой в Соединенном Королевстве разработал справочник, разъясняющий, как связаться с женскими и другими инициативными группами населения на уровне общин и привлечь их к сотрудничеству. Данный документ является одной из важнейших политических директив, которыми работники компании должны руководствоваться в своей деятельности.
- Оценка результатов деятельности высшего звена управления, проведенная в одной из компаний международной аудиторской фирмой, показала, что эта компания несет убытки из-за того, что не может привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов-женщин. На основании этого результата компания изменила корпоративную культуру и политику в отношении подбора руководящих кадров и членов совета директоров.
- Руководство одной из восточноазиатских швейных компаний внедрило интегрированный, всеобъемлющий подход к расширению прав и возможностей женщин. Он включает в себя программы признания производственных достижений женщин и поддержки их карьерного роста внутри компании благодаря широкомасштабному обучению, повышению квалификации и совершенствованию охраны труда.

2 Равные возможности, инклюзия и отсутствие дискриминации

- Для привлечения и стабилизации квалифицированных работников-женщин восточноевропейская группа компаний, занимающаяся микрофинансированием, провела широкомасштабный сбор и анализ данных, после чего разработала рекомендации по оптимизации политики компании в отношении женского персонала.
- Одна из международных страховых компаний затратила в течение трех лет 1,25 млн евро в целях ликвидации разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами.
- Крупная австралийская финансовая компания предлагает своим сотрудникам программу отпусков по уходу за ребенком, согласно которой лицу, выполняющему основные обязанности по уходу за ребенком, предоставляется отпуск общей продолжительностью в два года, который можно использовать гибко, а не одновременно.
- В целях поддержки многообразия и инклюзии транснациональная сталелитейная компания создала специальную комиссию, состоящую из представителей руководства и женского персонала, которая определяет потребности работающих женщин и для их удовлетворения организует учебные и другие мероприятия.

3 Здоровье, безопасность и свобода от насилия

- По результатам инициативного исследования, проведенного в крупной швейной компании с целью определения экономической эффективности санитарного просвещения персонала, данная компания с помощью специалистов медицинских учебных заведений проводит для своих работников курс занятий, посвященных здоровью матери, репродуктивному здоровью, профилактике заболеваний и доступу к медицинской помощи.
- Признавая необходимость оказывать поддержку работникам, имеющим детей, одна из кенийских коммуникационных компаний предлагает своим сотрудникам бесплатный детский сад и услуги корпоративного врача, а также всестороннюю медицинскую помощь, включая дородовое и послеродовое наблюдение.
- Две испанские компании предлагают жертвам домашнего насилия услуги по трудоустройству, специально адаптированные к их потребностям с тем, чтобы облегчить им переход к трудовой деятельности.
- Швейная компания из Шри-Ланки уделяет большое внимание созданию и поддержанию безопасной и здоровой производственной среды; при этом она учитывает дифференцированные потребности мужского и женского персонала. В компании осуществлен ряд адресных мер политики и про-

грамм, включая помощь беременным сотрудницам, а также систематическую оценку и мониторинг рисков, связанных с конкретными предприятиями, производственными процессами и оборудованием.

4 Образование и повышение квалификации

- Чтобы создать возможности для карьерного роста женщин в отрасли информационных технологий (ИТ), транснациональная высокотехнологичная компания со штаб-квартирой в США поддерживает стратегические партнерские отношения с женскими организациями во многих странах, где действуют ее предприятия, чтобы способствовать образованию и повышению квалификации женского персонала, а также признанию достижений женщин в отрасли ИТ.
- Крупная европейская авиационная компания обращается к молодежи в рамках образовательных проектов, призванных сломать барьеры, способствующие существованию традиционно «мужских» или «женских» профессий в этой отрасли.
- Крупная австралийская компания, предоставляющая финансовые услуги, выдвинула многочисленные инициативы, направленные на поддержку женщин в бизнесе. В их числе – Интернет-ресурс, с помощью которого австралийки могут общаться с женщинами, занимающимися бизнесом, в других странах с целью обмена информацией, результатами исследований и советами в области карьеры.
- Китайская международная транспортная компания создала женсо-

веты для определения и разработки программ и распространения информации с учетом потребностей и специальных интересов работающих женщин.

5 Развитие предприятия, методы сбыта и цепи поставок

- Признавая растущую роль женщин-предпринимателей, крупный банк со штаб-квартирой в Соединенном Королевстве предлагает специализированные финансовые услуги, возможности для микрофинансирования и получения кредитов на производственные нужды. Им также создан Интернет-ресурс, предназначенный для женщин – руководителей малых и средних предприятий.
- Шведская производственная компания прилагает усилия, чтобы женщины – производители сырья из развивающихся стран заключали торговые сделки напрямую с фирмой-производителем, что увеличивает их доход благодаря уменьшению количества посредников в цепи поставок.
- В целях ознакомления широкой общественности с истинными масштабами насилия в отношении женщин международное рекламное агентство совместно со специализированным учреждением ООН развернуло кампанию по освещению этой проблему с использованием телевидения и Интернета.

6 Участие общественности и лидерство на уровне общины

- Международная компания – производитель косметики организовала рекламу и сбыт новых продуктов, чтобы за счет средств от их продажи поддержать организации на базе местных общин, ведущие борьбу с домашним насилием в странах мира.

- Транснациональная горнодобывающая компания, работающая в Гане, внедрила программу комплексного гендерного подхода. Цель программы – установить связи с местной общиной и поощрить женский персонал брать на себя более широкую ответственность в шахтах.
- Международная швейная компания со штаб-квартирой в США предоставляет субсидии организациям на уровне общин, которые способствуют расширению прав и возможностей женщин в населенных пунктах, где работают ее предприятия

7 Прозрачность, количественная оценка показателей и отчетность

- Израильское предприятие среднего бизнеса – производитель модной одежды стало первым средним предприятием страны, опубликовавшим Отчет о социальной и экологической ответственности. В этом документе отражена приверженность фирмы делу обеспечения гендерного равенства.
- Испанская финансовая организация публикует на своем корпоративном сайте материалы, свидетельствующие о ее приверженности принципам равных возможностей и инклюзии. Фирма регулярно проводит внешний аудит состояния гендерного равенства, результаты которого подтверждаются автономным государственным органом.
- Одна из горнодобывающих компаний ЮАР включает в свои отчеты о корпоративной устойчивости подробные данные о занятости, детализированные по половому и расовому составу, для каждого профессионального уровня



Как добиться успеха и измерить его

Приведенные ниже предложения соответствуют каждому из семи «Принципов расширения прав и возможностей женщин» и демонстрируют различные подходы к достижению успеха и измерению полученных результатов. Вместе с тем, наиболее эффективные инструменты оценки определяются культурой и задачами конкретной организации, в сочетании с четкой структурой измерений. У нас общие цели, однако пути их достижения будут, в силу необходимости, различными.

1 Руководство активно содействует обеспечению гендерного равенства

Четко определить стратегическую целесообразность проведения работы по обеспечению гендерного равенства как внутри компании, так и в отрасли.

Создать рабочую группу высокого уровня для определения приоритетных областей деятельности, разработки контрольных показателей и проведения мониторинга прогресса компании.

Включить общекорпоративные цели в области обеспечения гендерного равенства в должностные инструкции и систему оценки кадров..

ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ...

- Четко ли отражена приверженность компании к достижению гендерного равенства, справедливости и недопущению дискриминации в материалах корпоративного сайта, документах, связанных с наймом персонала, а также в отчетах о корпоративной устойчивости?
- Существует ли на уровне управления компании ответственный за осуществление политики и планов в области обеспечения гендерного равенства?
- Проводятся ли занятия (в том числе для руководителей-мужчин) о важности инклюзии женщин и их участия в деятельности предприятия?
- Содержит ли годовой отчет компании или ее отчет о корпоративной устойчивости заявления руководства о достижении целей, связанных с обеспечением гендерного равенства?

2 Равные возможности, инклюзия и отсутствие дискриминации

Широко распространять информацию о том, что в компании запрещена дискриминация по гендерному признаку при осуществлении политики в области найма, стабилизации кадров, профессионального роста, оплаты труда и предоставления льгот.

Разработать методы найма, позволяющие охватывать большее количество женщин.

Изучать и анализировать оплату труда работников по возрастным категориям, разрядам персонала и должностям.

Обеспечивать равные возможности для женщин при назначении на руководящие должности и включении в состав рабочих групп.

Проводить опросы работников с целью выявить отношение женщин и мужчин к политике компании по вопросам обеспечения равных возможностей, инклюзии, отсутствия дискриминации и стабилизации кадров.

Разрабатывать и внедрять политики и процедуры конфиденциальной подачи жалоб при инцидентах, связанных с дискриминацией, сексуальными домогательствами и насилием по признаку пола.

ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ...

- Проводился ли анализ гендерного состава совета директоров компании и ее высшего руководства?
- Отслеживает ли компания служебное продвижение сотрудников по гендерным группам, разрядам персонала и должностям?
- Регулярно ли проводится мониторинг справедливости оплаты труда?

- Достаточное ли количество женщин (30% или более) принимается на работу в компанию и проходит собеседования? Достаточное ли количество женщин включается в состав групп по проведению собеседований с кандидатами на вакантные должности?
- Каков коэффициент стабильности женского персонала по категориям занятости и должностям, по сравнению с коэффициентом стабильности мужского персонала?
- Предусмотрены ли в компании гибкие режимы труда, учитывающие разнообразие потребностей женщин и мужчин?
- Существуют ли в компании доступные каналы подачи жалоб на дискриминацию по половому признаку, сексуальные домогательства и проявления насилия?

3 Здоровье, безопасность и свобода от насилия

Широко распространять информацию об осуществляемой компанией политике нетерпимости к насилию и постоянно проводить соответствующее обучение персонала.

Проводить гендерно-чувствительную аттестацию состояния безопасности и охраны труда.

Проводить опросы персонала, дающие возможность женщинам и мужчинам высказать свое мнение по вопросам безопасности и охраны труда.

Разрабатывать мероприятия корпоративной политики в области безопасности и охраны труда с учетом различных потребностей и запросов женщин и мужчин, включая беременных женщин, людей с ВИЧ/СПИДом, лиц с физическими от-

клонениями и другие уязвимые группы, и предоставлять ресурсы для их осуществления.

ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ...

- Подходят ли средства защиты и другое оборудование по своим размерам для использования как мужчинами, так и женщинами?
- Имеются ли отдельные туалеты и, если это необходимо, раздевалки для женщин и мужчин?
- Достаточно ли освещение в помещениях компании?
- Предусмотрены ли в числе медицинских услуг, предоставляемых компанией, услуги гинеколога?

4 Образование и повышение квалификации

Проводить обучение и повышение квалификации персонала, особенно мужчин, по вопросам экономической целесообразности расширения прав и возможностей женщин в компании.

Предлагать услуги по консультированию и наставничеству в области карьерного роста женщин на всех этапах трудовой деятельности.

Содействовать внедрению программ повышения квалификации, ориентированных на женщин.

ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ...

- Как распределены возможности для профессионального роста и повышения квалификации среди женщин и мужчин?
- Сколько часов в год женщины и мужчины, работающие в компании, затрачивают на повышение квалификации (проанализировать по категориям занятости и должностям)?
- Учитываются ли семейные обязанности работников при составлении графиков повышения квалификации и других учебных мероприятий?

5 Развитие предприятия, методы сбыта и цепи поставок

Широко распространять информацию от имени высшего руководства о том, что компания стремится к обеспечению гендерного равенства среди предприятий-поставщиков.

Определить «фирму-чемпион» среди предприятий-поставщиков, возглавляемых женщинами, с тем, чтобы ориентировать другие предприятия, владельцами которых являются женщины, и помочь им развивать свой потенциал и повышать качество поставок.

Запросить у текущих и потенциальных поставщиков информацию об осуществляемой ими политике в области гендерного равенства и гендерного разнообразия, и затем использовать эту информацию как один из критериев при отборе компаний-поставщиков.

ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ...

- Осуществляет ли компания анализ существующей цепи поставок, чтобы определить минимальный норматив по количеству предприятий-поставщиков, владельцами которых являются женщины?
- Сколько предприятий – поставщиков компании осуществляют мероприятия и программы по обеспечению гендерного равенства?
- Какова доля предприятий, возглавляемых женщинами, среди предприятий-поставщиков компании?
- Как компания учитывает жалобы, связанные с изображением женщин и девочек в ее маркетинговых и других материалах, предназначенных для широкой общественности, и как она реагирует на эти жалобы?

6 Участие общественности и лидерство на уровне общины

В ряду осуществляемых компаний инициатив по сотрудничеству с местными общинами выделить те, что способствуют расширению прав и возможностей женщин и девочек.

Поощрять руководство компании к проведению консультаций с местными лидерами – женщинами и мужчинами – с целью установления прочных партнерских связей и осуществления

программ, приносящих пользу всем членам общины.

При планировании мероприятий по осуществлению или расширению деятельности компании в какой-либо местной общине проводить анализ возможного воздействия этих мероприятий на женщин и девочек.

ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ...

- Какие инициативы по продвижению идеи равноправия в местных сообществах оказывает поддержка компания, и какое количество женщин, девочек, мужчин и мальчиков охватывают эти инициативы?
- Проводит ли компания опросы с помощью фокус-групп или письменных анкет, чтобы обеспечить обратную связь с населением?
- Пересматривает ли компания применяемые критерии и осуществляемые мероприятия по привлечению местной общины к сотрудничеству на основе обратной связи с представителями общины?
- Получает ли широкое признание и популяризируется ли вклад женщин в жизнь местных общин?

7 Прозрачность, количественная оценка показателей и отчетность

Ежегодно отчитываться (по структурным подразделениям) о выполнении планов и осуществлении политики компании в отношении гендерного равенства, используя установленные контрольные показатели.

Широко распространять информацию о результатах усилий компании в области инклюзии и продвижения женщин с помощью всех возможных каналов и существовавших ранее обязательств в области отчетности.

Включить мониторинг и оценку достижения целей компании в области обеспечения гендерного равенства в существующую систему оценки показателей эффективности.

ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ...

- Показывает ли анализ контрольных показателей в области продвижения женщин и обеспечения равноправия, что компания движется в правильном направлении?
- Какие возможности существуют в компании для рассмотрения, анализа и обсуждения вопросов эффективности?



Положение женщин: факты и цифры

Женщины в зоне риска

- За последние 50 лет численность людей, преодолевших черту бедности, увеличивалась быстрее, чем за предыдущие пять столетий; однако и сегодня свыше 1,2 млрд чел. живут менее чем на 1 долл. США в день¹. По некоторым оценкам, 70% бедного населения нашей планеты составляют женщины.
- По данным Международного фонда сельскохозяйственного развития (МФСР), в развивающихся странах доля земли, находящейся в собственности женщин, составляет менее 2%².
- Согласно результатам завершившегося в 2006 г. исследования, проведенного по заказу правительства США, примерно 800 тыс. чел. в год становятся жертвами торговли людьми и нелегально перевозятся через государственные границы. Приблизительно 80% жертв транснациональной торговли людьми – женщины и девочки; до 50% жертв составляют несовершеннолетние³.
- По имеющимся оценкам, 72% из 32 млн беженцев в странах мира составляют женщины и дети⁴.
- Каждую минуту в мире умирает женщина от осложнений, связанных с беременностью и родами⁵.

Насилие в отношении женщин

- Наиболее распространенной формой насилия, которому подвергаются женщины по всему миру, является физическое насилие со стороны интимного партнера. В среднем, по меньшей мере 6 из 10 женщин подвергались в своей жизни побоям, принуждению к сексу или другим формам насилия со стороны интимного партнера⁶.
- Согласно оценкам, каждая пятая женщина в мире в течение жизни становится жертвой изнасилования или попытки изнасилования⁷.

- Женщины сталкиваются с сексуальными домогательствами на протяжении всей жизни. От 40 до 50% жительниц Европейского союза сообщили, что сталкивались на рабочем месте с теми или иными формами сексуального домогательства⁸.
- В США ущерб, связанный со случаями насилия, совершенного интимным партнером, составляет 5,8 млрд долл. США в год; из них 4,1 млрд являются стоимостью прямой медицинской помощи, а 1,8 млрд представляют собой потери, связанные со снижением производительности⁹.
- По оценке исследования, проведенного в 1995 г., прямой ущерб, связанный с домашним насилием в отношении женщин в Канаде, приблизительно составляет 1,17 млрд канадских долл. в год. Исследование, проведенное в 2004 г. в Соединенном Королевстве, оценивает совокупный прямой и косвенный ущерб, связанный с домашним насилием, включая моральный ущерб, в 23 млрд ф. ст. в год, что составляет 440 ф. ст. на душу населения¹⁰.

Женщины и ВИЧ/СПИД

- Эпидемия СПИДа оказывает особое воздействие на женщин, которое усугубляется ролью женщин в обществе и их биологической уязвимостью перед ВИЧ-инфекцией. Более половины из 33 млн ВИЧ-инфицированных в странах мира – женщины¹¹.
- Распространенность насилия и эпидемия ВИЧ/СПИДа в мире взаимосвязаны. Неспособность женщин договариваться о безопасном сексе и отказываться от нежелательного секса тесно связана с высокой распространенностью ВИЧ/СПИДа. Для женщин, подвергающихся побоям со стороны своих партнеров, на 48% выше вероятность заразиться ВИЧ/СПИДом¹².

Женщины и производительность

- Когда женщинам предоставлено равенство возможностей, являющееся неотъемлемым правом человека, результаты просто поражают. По оценке журнала *Economist*, опубликованной в 2006 г., за последнее десятилетие вклад труда женщин в мировой рост превысил вклад такой страны, как Китай¹³.
- По данным журнала *Economist*, если доля работающих женщин в Японии увеличится до уровня США, показатель прироста японской экономики будет на протяжении 20 лет ежегодно возрастать на 0,3%.
- В 2007 г. банк «Голдман Сакс» сообщил, что ВВП различных стран и регионов может резко вырасти всего лишь в результате сокращения разрыва между уровнями занятости мужчин и женщин; так, Еврозона может увеличить ВВП на 13%, Япония – на 16%, США – на 9%¹⁵.

Женщины и образование

- По оценкам, женщины составляют примерно 2/3 из 776 млн взрослых (16% взрослого населения нашей планеты), не владеющих базовыми навыками грамотности¹⁶. В развивающихся странах почти каждая пятая девочка, записанная в начальную школу, не заканчивает своего начального образования.
- По оценке организации Women's Learning Partnership, каждый учебный год послена начального образования девочек приводит к повышению заработной платы на 20%, снижению детской смертности на 10% и уменьшению размера семьи на 20%¹⁷.

Гендерная терминология

Гендер

Гендер – это совокупность социально сложившихся ролей и взаимоотношений, черт характера, привычек, особенностей поведения, ценностей, относительной власти и влияния, которые общество приписывает каждому из полов на основе дифференциации. Если биологический пол определяется генетическими и анатомическими характеристиками, гендер представляет собой приобретенную идентичность, постигаемой в результате обучения, меняющейся со временем и широко варьирующейся между культурами и в рамках одной и той же культуры. Гендер является относительной характеристикой и относится не просто к мужчинам или женщинам, но к отношениям между ними.

Гендерная перспектива / Гендерно-ориентированная точка зрения

Гендерную перспективу / гендерно-ориентированную точку зрения следует понимать как сфокусированность, создающую структурные рамки анализа с целью оценить того, как женщины и мужчины по-разному воздействуют и подвергаются воздействию различных мер политики, программ, проектов и мероприятий. Эта концепция позволяет признать, что отношения между мужчинами и женщинами могут варьировать в зависимости от контекста. Гендерная перспектива учитывает гендерные роли, социальные и экономические отношения и потребности, доступ к ресурсам и другие ограничения и возможности, диктуемые обществом, культурой, возрастом, религиозной и/или этнической принадлежностью женщин и мужчин.

Гендерная справедливость

Гендерная справедливость означает, что к женщинам и мужчинам следует относиться в равной степени справедливо, в соответствии с их потребностями. Это может включать в себя одинаковое обращение или обращение, не являющееся одинаковым, но считающееся эквивалентным с точки зрения прав, выгод, обязанностей и возможностей. В контексте развития задача обеспечения гендерной справедливости часто подразумевает осуществление мер, направленных на компенсацию исторически и социально невыгодного положения, занимаемого женщинами в обществе.

Гендерное равенство

Гендерное равенство – это концепция, согласно которой все человеческие существа, как женщины, так и мужчины, могут свободно развивать свои личные способности и делать выбор вне зависимости от ограничений, связанных со стереотипами, жесткими гендерными ролями и предрассудками. Гендерное равенство означает, что различные модели поведения, желания и потребности женщин и мужчин рассматриваются, оцениваются и предпочитаются равным образом. Это не означает, что женщины и мужчины должны быть одинаковыми; смысл этой концепции состоит в том, что права, возможности и уровень ответственности людей не должны зависеть от того, являются ли они мужчинами или женщинами.

Гендерно-чувствительный показатель

Является маркером. Он может быть средством измерения, числом, фактической информацией, мнением или восприятием, фокусирующимся на конкретном состоянии или ситуации, и измерять изменения этого состояния или ситуации во времени. Разница между показателем и статистикой заключается в том, что показатели должны включать в себя сравнение с некоей нормой. Гендерно-чувствительные показатели измеряют изменения, связанные с гендерными вопросами и происходящие в обществе с течением времени; они предоставляют возможность присмотреться к результатам адресных инициатив и мероприятий, осуществляемых на гендерной основе.

Гендерный анализ

Гендерный анализ – это систематическое изучение того, как по-разному влияют на женщин и мужчин развитие, политика, программы и законодательство, что влечет за собой, в первую очередь, сбор данных, дифференцированных по половому признаку, а также гендерно-чувствительной информации о той или иной группе населения. Гендерный анализ может также включать в себя изучение многообразных путей, с помощью которых женщины и мужчины, как общественные субъекты, могут способствовать трансформации существующих ролей, отношений и процессов в собственных интересах и интересах других лиц.

Данные, дезагрегированные по половому признаку

Данные, дезагрегированные по половому признаку, можно определить как данные, собранные и представленные отдельно по женщинам и мужчинам. Это количественная статистическая информация о различиях и видах неравенства между женщинами и мужчинами.

Часто путают и неверно употребляют термины, «гендерно дезагрегированные данные» и «данные, дезагрегированные по половому признаку». В действительности необходимо собирать данные, дезагрегированные по половому, а не по гендерному признаку, поскольку учет женщин и мужчин производится в соответствии с биологическими различиями, а не социальным поведением. Термин «гендерно дезагрегированные данные» употребляется часто, но его следует понимать как «данные, дезагрегированные по половому признаку».

Комплексный гендерный подход

Комплексный гендерный подход – это процесс оценки последствий любого планируемого мероприятия, включая законодательство, меры политики или программы, на женщин и мужчин в любой сфере и на всех уровнях. Эта стратегия предназначена для того, чтобы сделать интересы и опыт как женщин, так и мужчин неотъемлемой частью разработки, внедрения, мониторинга и оценки мер политики и программ во всех политических, экономических и социальных сферах для устранения неравенства между женщинами и мужчинами более не сохранялось.

Пол

Пол относится к биологическим характеристикам, определяющим человека как женщину или мужчину. Эти наборы биологических характеристик не являются взаимоисключающими, поскольку существуют индивиды, обладающие обеими характеристиками, однако в целом эти характеристики разделяют людей на женщин и мужчин.

Расширение прав и возможностей

Расширение прав и возможностей означает, что люди – женщины и мужчины – могут управлять своей жизнью: определять свои цели, приобретать навыки (или достигать признания своих знаний и навыков), повышать самооценку, решать проблемы и развивать уверенность в своих силах. Это одновременно и процесс и результат

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

ПРИМЕЧАНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

¹ Гендерное равенство было признано одним из основных прав человека с момента создания ООН.

Всеобщая декларация прав человека 1948 г. и международные акты 1976 г. о гражданских и политических правах (МПГПП) и об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП) содержат четкие положения о праве женщин на свободу от дискриминации. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛФДОЖ), принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1979 г., обязывает все страны, подписавшие ее, предпринимать действия, обеспечивающие гендерное равенство в частной и общественной жизни и ликвидировать традиционные стереотипные концепции о роли полов. Следует подчеркнуть, что на Четвертой всемирной конференции по положению женщин, состоявшейся в 1995 году в Пекине, правительства определили в Пекинской платформе действий ряд конкретных мер для достижения равноправия и осуществления стандартов расширения прав и возможностей женщин, установленных в КЛФДОЖ. Более подробную информацию о правовых инструментах и других соответствующих международных стандартах, имеющих особое значение применительно к правам человека женщин и равенству полов, включая КЛФДОЖ и другие договорные органы, можно найти в Интернете по адресу: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

² Права рабочих и наемных работников охраняются многочисленными международными стандартами, конвенциями и рекомендациями Международной организации труда (МОТ). Несмотря на то, что инструменты МОТ в равной степени предназначены для женщин и мужчин, среди них можно найти те, которые представляют особый интерес для трудящихся женщин. См. в Интернете каталог Бюро МОТ по гендерному равенству и Библиотеки МОТ «Гендерное равенство в мире труда» по адресу: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>.

Глобальный договор ООН, основанный в 2000 г., является стратегической политической инициативой для бизнеса, предназначенной для увязки действий и стратегий, осуществляемых фирмами и компаниями, с десятью общепризнанными принципами в сферах прав человека, труда, защиты окружающей среды и борьбы с коррупцией. См.: www.unglobalcompact.org.

В 2005 г. Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан назначил профессора Джона Рагги Специальным представителем по вопросам прав человека, транснациональных корпораций и других деловых предприятий. Полномочия Специального представителя включают в себя определение и разъяснение стандартов корпоративной ответственности и подотчетности в области соблюдения прав человека. См.: <http://www.un.org/>.

³ В последние десять лет было отмечено повышение внимания фирм и компаний к вопросам социальной ответственности бизнеса и корпоративной устойчивости ответственности и стабильной отчетности благодаря использованию различных механизмов. Примером этого является требование Глобального договора о подготовке ежегодных Сообщениях о достигнутом прогрессе (см.: <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). Другим примером может служить структура глобальной отчетности о корпоративной устойчивости, созданная благодаря Инициативе по глобальному предоставлению докладов (GRI), определившей принципы и индикаторы, которые организации могут использовать, чтобы измерять результаты своей экономической, экологической и социальной деятельности и отчетываться по ним. В 2009 г. GRI вместе с Международной финансовой корпорацией (МФК) работала над научно-исследовательским и консультационным проектом, направленным на ликвидацию разрыва между гендерной отчетностью и отчетностью о корпоративной устойчивости. Результатом этого стал документ «Включение гендерных вопросов в отчетность о корпоративной устойчивости» – практическое руководство, призванное помочь организа-

циям во всем мире создавать благоприятные возможности для женщин, применять передовой опыт отчетности о корпоративной устойчивости и улучшать показатели деятельности компаний. См.: <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>.

В недавнем докладе (янв. 2010) консультативной фирмы McKinsey & Company «Экономический эффект расширения прав и возможностей женщин» показано, как и почему предприятия частного сектора должны повышать свою вовлеченность в работу по расширению экономических прав и возможностей женщин в развивающихся странах и на новых рынках. Доклад, в частности, основан на интервью более чем с 50 лидерами и экспертами частного и общественного секторов, фокусирующимися на вопросах расширения прав и возможностей женщин, а также на результатах глобального опроса почти 2 300 руководителей частных предприятий. См.: http://www.mckinsey.com/client/service/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx.

Исследование, проведенное Центром по проблемам женщин в бизнесе при Лондонской школе бизнеса, показало, что гендерное равенство в трудовых коллективах приводит к более интенсивному внедрению инноваций, что свидетельствует об экономической целесообразности гендерного многообразия. См. http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf.

⁴ Дополнительными примерами, свидетельствующими об экономической целесообразности гендерного многообразия, могут служить два недавно опубликованных исследования по вопросам гендерного многообразия и экономической эффективности корпораций, проведенные консультативной фирмой McKinsey & Company в сотрудничестве с Женским форумом по вопросам экономики и политики. Эти исследования продемонстрировали связь между присутствием женщин в корпоративном менеджменте и организационной и финансовой эффективностью корпораций. В исследованиях показано, что компании, в которых женщины наиболее широко представлены в высшем звене управления, достигают наибольших успехов. Дальнейшие исследования женщин-руководителей показали, что модели поведения, чаще всего характерные для женщин, улучшают организационные показатели деятельности компании по нескольким измерениям и будут играть решающую роль для решения проблем, с которыми компании столкнутся в ближайшие годы. См.: Название на английском языке (2007) и Название на английском языке (2008).

Научные исследования и информационные ресурсы Программы женского лидерства и гендерного равенства при Всемирном экономическом форуме см. в Интернете по адресу: <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>. Информацию о деятельности Всемирного банка по гендерным проблемам, включая публикацию «Обеспечение гендерного равенства как разумный подход к экономическому развитию – План действий Группы Всемирного банка» см. в Интернете по адресу: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>

⁵ «Мультипликационный эффект» гендерного равенства получает все более широкое признание. Исследования продолжают показывать, что уменьшение социальных, экономических и политических барьеров, с которыми сталкиваются женщины и девочки, повышает уровень образования населения, уменьшает детскую смертность и уязвимость перед ВИЧ/СПИДом. Повышение экономической активности женщин ведет к сокращению бедности благодаря повышению производительности и заработной платы. И наоборот, систематическая дискриминация женщин и девочек может сделать невозможным достижение Целей ООН в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия (ЦРТ), по сокращению крайней нищеты и другим показателям. ЦРТ-3 предусматривает достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и является одной из восьми ЦРТ, принятых в 2000 г. правительствами 189 стран. ЦРТ направлены на

решение основных проблем мирового развития и включают в себя цели в количественном выражении, привязанные к конкретным срокам, а также показатели, позволяющие отслеживать прогресс в соответствии с намеченным графиком на период до 2015 года. Рост обеспокоенности в отношении того, что ЦРТ не будут достигнуты, сопровождается растущим признанием того факта, что достижение гендерного равенства крайне важно для достижения остальных ЦРТ. См.: <http://www.un.org/millenniumgoals/> и http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf, а также Оставить источник на английском языке.

ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН: ФАКТЫ И ЦИФРЫ

¹ Women's Funding Network. 2007. World Poverty Day: Investing in Women – Solving the poverty puzzle. Poverty Statistics. Available from: <http://www.wfnet.org/sites/wfnet.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>.

² IFAD website (fact sheet on women), accessed 27 February 2009: http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf

³ USAID website, accessed 27 February 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. Available from: <http://www.unicef.org/sowc09/>

⁶ United Nations. 2008. Unite to End Violence against Women Fact Sheet. Available from: <http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>. Also, UNIFEM 2008 'Violence against Women: facts and figures'. [http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf].

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ United Nations. 2008. Unite to End Violence against Women Fact Sheet. Available from: <http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>

¹⁰ Ibid.

¹¹ UNAIDS. 2008. Report on the Global AIDS Epidemic. http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf

¹² Global Coalition on Women and AIDS website, accessed 27 February 2009. <http://womenandaids.unaids.org/>; Also, UNAIDS 2008 Report on the Global AIDS Epidemic: http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf

¹³ *The Economist*. 2006. The importance of sex (April 15). Retrieved 6 February 2009 from Academic Search Premier database.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Goldman Sachs Group, Inc. 2007. 'Gender Inequality, Growth and Global Ageing'.

¹⁶ UNESCO 2008. Education for All, Global Monitoring Report 2009. Available from: <http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/>

¹⁷ Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace website, accessed 27 February 2009: <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>.

Выражение признательности

Разработка «Принципов расширения прав и возможностей женщин» является совместной инициативой Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) и Глобального договора ООН и воплощает в себе единую концепцию, выработанную исполнительным директором ЮНИФЕМ Инес Альберди и исполнительным директором Управления Глобального договора ООН Георгом Келлом.

В состав авторского коллектива по разработке «Принципов расширения прав и возможностей женщин» входят:

Джоан Либби-Хок,
руководитель по связям с общественностью Фонда
Организации Объединенных Наций для развития
в интересах женщин (ЮНИФЕМ),

Лерейн Миллс,
консультант Фонда Организации Объединенных Наций
для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ)
по партнерским и донорским отношениям,

Урсула Винховен,
руководитель авторского коллектива, помощник
Исполнительного директора Управления Глобального
договора ООН по политическим, правовым
и специальным вопросам,

Лорен Гьюла,
консультант по вопросам прав человека Управления
Глобального договора ООН.

В этот проект также внесли свой вклад многие другие специалисты и группы сотрудников, включая Барбару Дж. Крумшек (председатель, исполнительный директор и президент Calvert Group, Ltd), поддержавшую идею ЮНИФЕМ и Глобального договора использовать в измененном виде документ Calvert Women's Principles®, разработанный в сотрудничестве с ЮНИФЕМ и опубликованный в 2004 г., и разработать на его основе документ «Принципы расширения прав и возможностей женщин. Бизнес означает равноправие» путем широкого обсуждения, организованного ЮНИФЕМ и Глобальным договором. В обсуждении участвовало большое число специалистов из различных стран мира, представлявших различные сферы деятельности, которые выступили в роли неформальных консультантов, предоставив нам свое время и опыт. В их числе: Эммануэль Асомбу, Ямини

Н. Атмавилас, Эмми Д. Августин, Лиз Бенхем, Элейн Коэн, Джулия Диас, Иэн Доддс, Беннетт Фримен, Сесили Джозеф, Элизабет Келан, Энн Леман, Ана Менон, Нирмала Менон, Кэтрин Майлз, Фред Мириклис, Адити Мохapatра, Майя Морси, Эмили Симс, Энн Стенхаммер и Линда Тарр-Велан.

Помощь также оказывали другие члены консультативной группы, в том числе: Радхика Балакришнан, Суми Дхараньяран, Катрин Довей, Мануэль Эскудеро, Равви Фернандо, Шерон Флинн, Энн Гудман, Жюли Горт, Хизер Грейди, Джейн Гроноу, Джалех Хаджийева, Джо Киф, Вирджиния Литтлджон, Николя С. Маршан, Фиона Мати, Трейси Новски, Бруно Оливейра, Луана Мария Оливейра, Элизабет Политцер, Вилла Шалит, Андреа Шемберг, Лин Ла Тан, Молли Чанг, Табата Марчетти Вилларес, Джим Уолл и Дебра Уитмен.

Джоан Сандлер, заместитель исполнительного директора ЮНИФЕМ по программам, Мозс Дорейд, за-

меститель исполнительного директора ЮНИФЕМ по вопросам организационного развития и развития бизнеса; Антони де Йонг, советник ЮНИФЕМ по социально ориентированным программам и развитию бизнеса; Летти Чивара, руководитель межрегиональных программ ЮНИФЕМ; Сунок Ли, Соня Тиммайя и Сабина Аппельт из Управления Глобального договора ООН оказали этой инициативе значительную поддержку.

Большой вклад в работу внесли также Международная организация труда (МОТ), местные сети Глобального договора ООН, Рабочая группа Глобального договора ООН по правам человека, национальные комитеты ЮНИФЕМ, Инициатива по глобальному предоставлению докладов, Департамент Сан-Франциско по вопросам положения женщин, Международная федерация женщин деловых и свободных профессий и многие другие.

Дизайн публикации: Кати Рота.





«Принципы расширения прав и возможностей женщин» имеют подзаголовок «Бизнес означает равноправие». Это значит, что полноценное участие женщин идет на пользу бизнесу, а, значит, и всем нам. «Принципы», созданные с учетом политики и практики крупнейших компаний, работающих в различных отраслях в странах мира, предлагают практический подход к улучшению положения женщин и указывают дорогу к более благополучному и более справедливому будущему».

ГЕОРГ КЕЛЛ, ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР УПРАВЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА

«Являясь ключевыми игроками в сфере глобальной экономики, корпорации могут и должны играть жизненно важную роль как в обеспечении и защите прав женщин, так и в расширении их экономических возможностей. Поддержка со стороны руководителей предприятий частного сектора является в этих процессах важной, как никогда. Корпорации, влияющие на движение капитала, предоставляющие работу столь значительному количеству людей и оказывающие влияние на столь значительное число местных сообществ, могут в силу этих факторов оказывать колоссальное влияние на общество и стать для него примером».

ИНЕС АЛЬБЕРДИ, ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ЮНИФЕМ

Глобальный договор ООН, созданный в 2000 г., является политической платформой и практической структурой для компаний, приверженных делу корпоративной устойчивости и ответственного ведения бизнеса. Являясь лидерской инициативой со многими участниками, Глобальный договор стремится увязать стратегию и практику бизнеса с десятью общепринятыми принципами в таких сферах, как права человека, труд, защита окружающей среды и борьба с коррупцией, и способствовать действиям в поддержку более широкого распространения целей ООН. Глобальный договор, подписанный более чем 7 000 руководителей более чем из 135 стран мира, фактически является самой значительной в мире добровольной инициативой в области социальной ответственности бизнеса.

www.unglobalcompact.org <http://www.unglobalcompact.org>

ЮНИФЕМ – это женский фонд ООН, обеспечивающий финансовую и техническую поддержку инновационным программам и стратегиям, направленным на расширение прав и возможностей женщин и достижение гендерного равенства. Считая расширение прав и возможностей человека применительно к женщинам своей основной задачей, ЮНИФЕМ концентрируется на сокращении бедности среди женщин, прекращении насилия в отношении женщин, уменьшении распространения среди женщин ВИЧ/СПИДа, а также на достижении гендерного равенства в условиях демократии как в мирное, так и в военное время.

www.unifem.org <http://www.unifem.org>



Глобальный договор
Организации Объединенных Наций



Принципы расширения прав и возможностей женщин» являются результатом сотрудничества ЮНИФЕМ и Глобального договора ООН, которым оказывали помощь множество консультантов из стран мира. В основу этого документа положен документ Calvert Women's Principles®. Первоначально Calvert Women's Principles® были разработаны в сотрудничестве с ЮНИФЕМ и опубликованы в 2004 году в качестве первого глобального корпоративного кодекса поведения, сфокусированного исключительно на расширении прав и возможностей женщин, улучшении их положения и инвестировании в интересах женщин во всем мире.