

Princípios de Empoderamento das Mulheres ***Igualdade Significa Negócios***

Uma iniciativa conjunta do UNIFEM e do Pacto Global das Nações Unidas

Resumo dos Princípios

1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.
2. Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho – respeitar e apoiar direitos humanos e não-discriminação;
3. Assegurar saúde, segurança e bem-estar a todos, trabalhadoras e trabalhadores, mulheres e homens.
4. Promover educação, treinamento e desenvolvimento profissional para as mulheres.
5. Implementar desenvolvimento empresarial e práticas de cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres.
6. Promover igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa.
7. Medir e publicamente relatar o progresso no alcance da igualdade de gênero.

Introdução

Empoderar as mulheres para que participem plenamente da vida econômica em todos os setores e níveis da atividade econômica é essencial para:

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

No entanto, assegurar a inclusão dos talentos, habilidades, experiências e energia das mulheres requer ações intencionais e políticas deliberadas. Os Princípios de Empoderamento das Mulheres fornecem um conjunto de considerações que auxiliam o setor privado a se concentrar nos elementos-chave, essenciais para a promoção de igualdade de gênero no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade. Aumentar a abertura e inclusão em todo o espectro das políticas e operações corporativas requer técnicas, ferramentas e práticas que tragam resultados. Os Princípios de Empoderamento das Mulheres, forjados através de processo consultivo internacional que incluiu múltiplas partes interessadas, conduzido pelo Fundo das Nações Unidas para o Desenvolvimento das Mulheres (UNIFEM) e Pacto Global das Nações (UNGC), fornecem uma “lente de gênero” através da qual os negócios podem pesquisar e analisar as atuais iniciativas, *benchmarks* e práticas de relatório.

Fundamentados em práticas empresariais da vida real, os Princípios auxiliam as companhias a adequar políticas e práticas existentes – ou estabelecer outras novas ou necessárias – para realizar o empoderamento das mulheres. Os Princípios também refletem os interesses dos governos e da sociedade civil e apoiam interações entre partes interessadas, já que o alcance da igualdade de gênero requer a participação de todos os atores. Como um líder em igualdade de gênero, o UNIFEM aporta três décadas de experiência a este esforço de parceria com o Pacto Global das Nações Unidas, a maior iniciativa global de cidadania corporativa com mais de 7.000 empresas participantes e outras partes interessadas envolvidas em mais de 135 países.

Em um mundo cada vez mais globalizado e interconectado, a utilização de todos os ativos sociais e econômicos é crucial para o sucesso. Apesar disso, a despeito do progresso, as mulheres continuam a enfrentar 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 através de seu reconhecimento dos padrões contidos nos tratados internacionais de direitos humanos, que articulam, para os estados, uma ampla gama de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Distintos documentos enfatizam um espectro de responsabilidades do estado e proteções de direitos humanos para mulheres, povos indígenas, crianças, trabalhadores e pessoas com deficiência. Adicionalmente, documentos internacionalmente aceitos, tais como a Plataforma de Ação de Beijing, adotada por todos os 189 países da 4ª Conferência Mundial da Mulher, em 1995, e a Declaração do Milênio, adotada por 189 países em 2000, contribuem para o abrangente arcabouço dos direitos humanos.¹

Estes padrões internacionais iluminam 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 dos estados que eles cumpram suas obrigações de respeitar e proteger os direitos humanos das mulheres, homens e crianças e prover serviços governamentais apropriados, tais como educação e saúde.

Estas convenções fundamentam a lei nacional e ajudam a moldar valores comuns, adotados por instituições em todo o mundo. Os líderes empresariais, trabalhando em estreita associação com seus pares, governos, organizações não governamentais e as Nações Unidas², buscam aplicar estes padrões internacionais que garantem os direitos do indivíduo, através de suas políticas e programas especialmente desenhados para este fim. O seu comprometimento corporativo, refletido através da declaração de missão da companhia e apoiado por relatório público sobre políticas e práticas, são testemunho do crescente entendimento da importância destes valores para os negócios e suas comunidades³.

Enquanto muito se tem conseguido através da integração dos princípios e ações em responsabilidade corporativa, diversidade e inclusão, a participação plena das mulheres em todo o setor privado – desde o escritório do CEO até o chão de fábrica e a cadeia de suprimentos – permanece não atingida. Estudos atuais demonstrando que a diversidade de gênero auxilia os negócios a ter um melhor desempenho apontam para o fato de que interesses individuais e coletivos podem andar lado a lado. O UNIFEM, o Pacto Global, outras agências líderes das Nações Unidas, o Banco Mundial e o Fórum Econômico Mundial reforçam estas



conclusões.⁴ Os governos também reconhecem que a inclusão das mulheres impulsiona o desenvolvimento e afirmam que alcançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e planos nacionais econômicos e de desenvolvimento requer movimento rápido em direção à igualdade de gênero.⁵

Em um ambiente político, social e econômico globalmente interdependente, as parcerias desempenham papel cada vez mais vital de:

- Criar um ambiente de negócios vibrante, envolvendo uma ampla parceria de atores, facilitadores, colaboradores e inovadores que abra oportunidades para mulheres e homens; e
- Possibilitar a participação ativa e interativa de governos, instituições financeiras internacionais, setor privado, investidores, organizações não-governamentais, academia e organizações profissionais para trabalhar em conjunto.



United Nations Global Compact



Princípios de Empoderamento das Mulheres

1. A Liderança Promove Igualdade de Gênero

- a. Afirmar o apoio das altas esferas e dirigir políticas de alto nível para a igualdade de gênero e os direitos humanos.
- b. Estabelecer metas e objetivos no âmbito de toda a companhia para a igualdade de gênero e incluir o progresso como um item da revisão do desempenho dos gerentes.
- c. Engajar partes interessadas internas e externas no desenvolvimento de políticas, programas e planos de ação da companhia para avançar na igualdade.
- d. Assegurar que todas as políticas cuidem das questões de gênero – identificando fatores que impactam mulheres e homens de maneira diferenciada - e que a cultura corporativa avance rumo à igualdade e à inclusão.

2. Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não-discriminação

- a. Pagar remuneração igual, incluindo benefícios, por trabalho de igual valor, e envidar esforços para pagar salário digno a todas as mulheres e homens.
- b. Assegurar políticas e práticas no local de trabalho que sejam livres de discriminação baseada em gênero.
- c. Implementar práticas de recrutamento e retenção que levem em conta o gênero e, de maneira proativa, recrutar e designar mulheres para posições gerenciais e executivas e para a diretoria executiva.
- d. Assegurar participação suficiente das mulheres – 30% ou mais – na tomada de decisão e governança, em todos os níveis e em todas as áreas de negócio.
- e. Oferecer opções flexíveis de trabalho, licença e oportunidades de retorno a posição de igual remuneração e status.
- f. Apoiar o acesso ao cuidado dos filhos e dependentes fornecendo serviços, recursos e informação para ambos, mulheres e homens.

3. Saúde, Segurança e Fim da Violência

- a. Considerar os impactos diferenciados sobre mulheres e homens, fornecer condições seguras de trabalho e proteção contra a exposição a materiais perigosos e divulgar riscos potenciais, inclusive à saúde reprodutiva.
- b. Estabelecer política de tolerância zero com relação a todas as formas de violência no trabalho, incluindo abuso verbal e /ou físico e prevenir assédio sexual.
- c. Envidar esforços para oferecer assistência à saúde e outros serviços necessários – inclusive para sobreviventes de violência doméstica – e assegurar acesso igualitário a todos os empregados.
- d. Respeitar os direitos de trabalhadoras e trabalhadores, mulheres e homens, à licença para tratamento médico e aconselhamento para si e seus dependentes.
- e. Em consulta junto a seus empregados, identificar e tratar questões de segurança, incluindo a segurança das mulheres em deslocamento para e do trabalho e em atividades ligadas à companhia.

f. Treinar pessoal de segurança e gerentes para reconhecer sinais de violência contra mulheres e entender as leis e políticas da companhia no que diz respeito a tráfico humano e exploração trabalhista e sexual.

4. Educação e Treinamento

a. Investir em políticas e programas no local de trabalho que abram avenidas para o avanço das mulheres em todos os níveis e em todas as áreas de negócio, e encorajar as mulheres a entrar em campos de trabalho não tradicionais.

b. Assegurar acesso igualitário a programas de educação e treinamento apoiados pela companhia, incluindo classes de alfabetização e treinamento vocacional e em tecnologia da informação.

c. Prover oportunidade iguais para “*networking*” e “*mentoring*”, formal e informal.

d. Oferecer oportunidades de promover o “*business case*” do empoderamento das mulheres e o impacto positivo da inclusão para os homens, assim como para as mulheres.

5. Desenvolvimento Empresarial e Práticas de Cadeia de Suprimentos e Marketing

a. Expandir as relações de negócios com empresas de propriedade de mulheres, incluindo pequenos negócios, e com mulheres empreendedoras.

b. Apoiar soluções que considerem gênero para crédito e barreiras à concessão de empréstimos.

c. Solicitar dos parceiros de negócios e pares que respeitem o compromisso da companhia com o avanço da igualdade e inclusão.

d. Respeitar a dignidade das mulheres em todo o marketing e em outros materiais da companhia.

e. Assegurar que os produtos, serviços e instalações da companhia não sejam usados para tráfico humano e exploração trabalhista e sexual.

6. Liderança Comunitária e Engajamento

a. Liderar pelo exemplo – demonstrar o compromisso da companhia com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

b. Utilizar de sua influência para, sozinha ou em parceria, atuar em defesa da igualdade de gênero e colaborar com parceiros de negócios, fornecedores e líderes comunitários para promover inclusão.

c. Trabalhar com partes interessadas da comunidade, autoridades e outros para eliminar a discriminação e a exploração e abrir oportunidades para mulheres e meninas.

d. Promover e reconhecer a liderança das mulheres e sua contribuição nas suas comunidades e assegurar representação suficiente das mulheres em qualquer consulta à comunidade.

e. Usar programas de filantropia e doações para apoiar o compromisso da companhia com a inclusão, a igualdade e os direitos humanos.

7. Transparência, Mensuração e Relatório

a. Tornar públicas as políticas e o plano de implementação para a promoção da igualdade de gênero.

b. Estabelecer *benchmarks* que quantifiquem a inclusão de mulheres em todos os níveis.

c. Mensurar e relatar o progresso, tanto interna quanto externamente, usando dados segmentados por gênero.

d. Incorporar indicadores de gênero em suas obrigações de relatório vigentes.



Os Princípios de Empoderamento das Mulheres, produto da colaboração entre o UNIFEM e o Pacto Global das Nações Unidas e fundamentados em consulta pública internacional com múltiplas partes interessadas, são adaptados dos *Calvert Women's Principles*[®] (Princípios Calvert para as Mulheres). Os “Princípios Calvert para as Mulheres” foram originalmente desenvolvidos em parceria com o UNIFEM e lançados em 2004, como o primeiro código corporativo de conduta focado exclusivamente em empoderar, alavancar e investir nas mulheres em todo o mundo.

NOTAS FINAIS

¹ A igualdade de gênero foi reconhecida como um direito humano desde o estabelecimento das Nações Unidas. A Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), de 1948, e os pactos internacionais sobre Direitos Civis e Políticos (*ICCPR*) e Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (*ICESCR*), de 1976, todos 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*), adotada pela Assembléia Geral em 1979, obriga os signatários a promover ações que assegurem igualdade de gênero em ambas, a esfera pública e privada, e a eliminar idéias tradicionais estereotipadas sobre os papéis dos sexos. De maneira relevante, os governos, na Conferência Mundial da Mulher de 1995, em Beijing, delinearam um conjunto de ações específicas para atingir os padrões de igualdade e empoderamento definidos pela *CEDAW*, na Plataforma de Ação de Beijing. Para mais informações sobre os instrumentos legais e outros padrões internacionais relevantes, de particular importância para os direitos humanos das mulheres e a igualdade de gênero, incluindo a *CEDAW* e outros instrumentos de acordo, veja:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>

² Os direitos de empregados e trabalhadores são abordados em diversos padrões, convenções e recomendações internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Apesar dos instrumentos da OIT serem aplicáveis a ambos, homens e mulheres, existe um certo número deles que são de interesse específico para as mulheres. Veja o Escritório da OIT para Igualdade de Gênero e o Guia de Recursos da Biblioteca OIT online – Igualdade de Gênero no Mundo dos Negócios:

<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>

Fundado em 2000, o Pacto Global das Nações Unidas é uma iniciativa de política estratégica para os negócios que estão comprometidos em alinhar suas operações e estratégias com dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anti-corrupção. Veja: www.unglobalcompact.org

Em 2005 o Secretário Geral das Nações Unidas, Kofi Annan, indicou o Prof. John Ruggie como Representante Especial na questão de direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas. O mandato inclui a identificação e esclarecimento dos padrões de responsabilidade corporativa e prestação de contas no que diz respeito a direitos humanos. <https://www.un.org/>

³ Durante os últimos 10 anos, houve um aumento na atenção dos negócios à responsabilidade corporativa e ao relatório de sustentabilidade, através de uma variedade de mecanismos. Um exemplo é a exigência do Pacto Global das Nações Unidas de apresentação de Comunicação de Progresso anual (veja: <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). Outro exemplo é o referencial de relatório de sustentabilidade desenvolvido pelo *Global Reporting Initiative (GRI)*, que define princípios e indicadores que as organizações podem usar para medir e relatar seu desempenho econômico, ambiental e social. Em 2008-09, a GRI trabalhou em conjunto com a *International Finance Corporation (IFC)* em um projeto de pesquisa e consulta cujo objetivo era avaliar as deficiências entre questões de gênero e os relatórios de sustentabilidade, que culminou com o documento “*Embedding Gender in Sustainability Reporting*” (Incorporando Gênero no Relatório de Sustentabilidade), um guia para os praticantes que auxilia empresas do mundo afora a criar oportunidades para as mulheres, adotar melhores práticas em relatório de sustentabilidade e melhorar seus resultados. Veja: <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>

Um relatório recente (janeiro de 2010) da McKinsey & Company, o “*The Business of Empowering Women*” (O Negócio de Empoderar Mulheres), apresentou um caso de porque e como o setor privado pode intensificar seu engajamento no empoderamento econômico das mulheres em países em desenvolvimento e mercados emergentes. O relatório se embasa em idéias advindas de entrevistas com mais de 50 líderes e especialistas do setor privado e social, que enfocam o empoderamento das mulheres, bem como nos resultados de uma pesquisa global com cerca de 2.300 executivos sênior do setor privado, entre outros. Veja:

http://www.mckinsey.com/clientservice/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx

Estudo conduzido pelo Centro de Mulheres nos Negócios, da *London Business School*, concluiu que a paridade de gênero nas equipes leva a maior inovação, estabelecendo um “*business case*” claro em prol da diversidade. Veja: “*Innovative Potential: Men and Women in Team, 2007*” (Potencial Inovador: Homens e Mulheres em Equipes, 2007), disponível em

http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf



⁴ Exemplos adicionais que apóiam o “*business case*” pela igualdade de gênero incluem dois estudos recentes em diversidade de gênero e desempenho corporativo realizados pela McKinsey and Company, em parceria com o *Women’s Forum for the Economy & Society* (Fórum de Mulheres pela Economia e a Sociedade). A sua pesquisa demonstrou a ligação entre a presença das mulheres nas equipes de gestão das corporações e o desempenho organizacional e financeiro das companhias, sugerindo que as companhias onde as mulheres estão mais fortemente representadas nos níveis de direção e alta gerência são aquelas que também apresentam o melhor desempenho. Estudos mais aprofundados sobre a liderança feminina mostraram que comportamentos mais freqüentemente associados às mulheres reforçam o desempenho da companhia em várias dimensões, e serão críticos no enfrentamento dos desafios que se espera que as empresas encarem nos próximos anos. Veja: *Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver (2007)* (As Mulheres são Importantes: Diversidade de gênero, um indutor do desempenho da companhia - 2007) e *Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future (2008)* (As Mulheres são Importantes 2: a liderança feminina como limiar competitivo para o futuro - 2008).

Para pesquisas e recursos do *Women Leaders and Gender Parity Programme* (Programa de Mulheres Líderes e Paridade de Gênero) do Fórum Econômico Mundial, veja:

<http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>

Para informações sobre o trabalho de gênero do Banco Mundial, incluindo *Gender Equality as Smart Economics – a World Bank Group Action Plan* (Igualdade de Gênero como Economia Inteligente – um Plano de Ação do Banco Mundial), veja: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>

⁵ O “fator multiplicador” da igualdade de gênero tem sido cada vez mais reconhecido. Estudos continuam a demonstrar que a redução das barreiras sociais, econômicas e políticas enfrentadas pelas mulheres e meninas amplia a educação, reduz a mortalidade infantil e a vulnerabilidade ao HIV e AIDS. A maior participação das mulheres na força de trabalho reduz a pobreza através de aumento de produtividade e ganhos. Inversamente, a discriminação sistemática contra as mulheres e meninas tornará impossível para muitos atingir as metas de redução de pobreza e outros Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. O 3º. Objetivo de Desenvolvimento do Milênio é promover a igualdade de gênero e empoderar as mulheres, e é um dos oito ODMs extraídos da Declaração do Milênio, que foi adotada por 189 Governos em 2000. Os ODMs abordam os maiores desafios ao desenvolvimento mundial e estabelecem prazos e metas mensuráveis, acompanhadas por indicadores de monitoramento de progresso, com uma data limite de alcance para 2015. A preocupação crescente com o fato de que os ODMs não serão atingidos vem acompanhada de reconhecimento cada vez maior de que o alcance da igualdade de gênero é crítico para o alcance de todos os outros ODMs. Veja: <http://www.un.org/millenniumgoals/>

e http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf

Veja também:

‘*The Importance of Sex*’, *The Economist*, April 2006; e ‘*Financing Gender Equality is Financing Development*’, *UNIFEM Discussion Paper*, 2008’.

