

ПРИНЦИПЫ РАСШИРЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН

EMPOWERMENT
WOMEN'S PRINCIPLES
EQUALITY MEANS BUSINESS



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** В области развития бизнеса, цепи поставок и сбыта применять практики, способствующие расширению прав и возможностей женщин.
- 6** Содействовать равноправию посредством инициатив на уровне местных общин и путем адвокатирования.
- 7** Проводить оценку результатов и информировать общественность об успехах по достижению гендерного равенства.



ФОТО ООН/ТЕСЕНИ ХОЛПИМАН



Глобальный договор
Организации Объединенных Наций



Структура Организации Объединенных Наций
по вопросам гендерного равенства и
расширения прав и возможностей женщин

Выражение признательности

Инициатива «Принципы расширения прав и возможностей женщин – Бизнес означает равноправие», начатая в марте 2010 года, выражает признательность своим многочисленным участникам, представляющим бизнес, гражданское общество, международные организации и правительства, которые способствовали тому, чтобы эти усилия нашли отклик во многих компаниях и группах населения.

В состав группы партнерства «Принципы расширения прав и возможностей женщин» входят:

Джоан Либби Хоук,
Специальный советник, ООН-Женщины
и Глобальный договор ООН

Урсула Винховен,
Генеральный советник,
Бюро по Глобальному договору ООН

Лерейн Миллс,
Специалист по партнерствам частного сектора,
ООН-Женщины

Лорен Гьюла,
Менеджер проекта, Права человека
и Расширение прав и возможностей женщин,
Бюро по Глобальному договору ООН

ПРИНЦИПЫ РАСШИРЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН

БИЗНЕС ОЗНАЧАЕТ РАВНОПРАВИЕ

Инициатива партнерства ООН-Женщины и Бюро по Глобальному договору ООН



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;
- Улучшить качество жизни женщин, мужчин, семей и местных сообществ;
- Способствовать развитию и достижению целей компаний.

Вместе с тем для обеспечения инклюзии талантов, умений, опыта и энергии женщин необходимы целенаправленные меры и продуманная политика. В документе «Принципы расширения прав и возможностей женщин», разработанном по инициативе партнерства ООН-Женщины и Глобального договора ООН (ГД ООН), представлены предложения, призванные 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, дает возможность бизнесу оценить и проанализировать существующий опыт, используемые ориентиры и практику отчетности, глядя на них сквозь призму гендерной проблематики.

Опираясь на реальный опыт бизнеса, «Принципы» помогают компаниям адаптировать уже применяемые ими меры и программы или разрабатывать новые в целях расширения прав и возможностей женщин. «Принципы» также отражают интересы правительств и гражданского общества и способствуют взаимодействию участников, поскольку достижение гендерного равенства требует усилий всех заинтересованных сторон. Являясь лидером в сфере обеспечения гендерного равенства, ООН-Женщины использует накопленный за десятилетия опыт в совместной работе с Глобальным договором ООН – крупнейшей всемирной инициативой в области социальной ответственности бизнеса, объединяющей свыше 8 000 бизнес-структур и других заинтересованных сторон из более чем 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 изоляцией, даже при том, что равенство мужчин и женщин является всеобщим международным принципом и входит в число фундаментальных прав человека. Почти все страны подтвердили эту ценность, признав стандарты, установленные международными договорами о правах человека, гражданских, политических, экономических, социальных и культурных прав, которые должны соблюдать государства.

В специальных документах освещаются обязательства 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 ООН по положению женщин 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. Где нет насилия, где люди могут рассчитывать на 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 лежат в основе национальных законодательств и формулируют общие ценности, признаваемые 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 работают³.

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

вают, что личный интерес и общую заинтересованность можно объединить. ООН-Женщины, Глобальный договор и другие ведущие специализированные учреждения ООН подтверждают эти выводы⁴. Со своей стороны, правительства согласны с тем, что 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 возрастающую роль играют партнерства, призванные:

- Формировать живую деловую среду, охватывающую широкий спектр заинтересованных сторон, сотрудничающих организаций, участников и инноваторов, для открытия новых 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, ООН-Женщины и Глобальный договор ООН предлагают документ «Принципы расширения прав и возможностей женщин» и надеются, что его использование в качестве призмы гендерной проблематики будет способствовать интенсификации усилий по включению женщин в бизнес-процессы на всех уровнях.

Поистине, бизнес означает равноправие.



Принципы расширения прав и возможностей женщин

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 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.
- Обеспечить, чтобы все меры политики были гендерно-чувствительными (выявление факторов, по-разному влияющих 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 активно нанимать и назначать женщин на руководящие должности среднего и высшего звеньев, 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.

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; поощрять 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.
- Показывать на конкретном примере компании, как осуществляется расширение прав и возможностей женщин, а также положительное воздействие 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 сообщества

- 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 сообществ для содействия инклюзии.

- Работать с заинтересованными сторонами в местных сообществах, 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 сообществах и вносимый ими вклад, обеспечивать достаточное представительство женщин при проведении консультаций на уровне сообщества.
- 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 гендерному равенству.
- 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 признаку пола.
- 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. Эти примеры, соответствующие каждому из семи Принципов расширения прав и возможностей женщин, демонстрируют действия и стратегии, заслуживающие изучения и подражания. Они взяты из сборника, озаглавленного «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 Великобритании разработал справочник, разъясняющий, как наладить сотрудничество с женскими и другими инициативными группами населения на уровне сообществ. Данный документ является одной из важнейших 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 комплексный 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 программ, 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 сфере информационных технологий (ИТ), транснациональная высокотехнологичная компания со штаб-квартирой в США поддерживает стратегические партнерские отношения с женскими организациями во многих странах, где работают ее предприятия, чтобы способствовать образованию и повышению квалификации женского персонала, а также признанию достижений женщин в области ИТ.
- Ведущая 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, предлагает 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 специальные комитеты работников для определения и разработки программ и распространения информации с учетом потребностей и интересов женщин, работающих в компании.

5 Развитие предприятия, методы организации сбыта и цепи поставок

- Признавая растущую роль женщин-предпринимателей, крупный банк со штаб-квартирой в Великобритании предлагает специализированные финансовые услуги, возможности для микрофинансирования и получения кредитов на производственные нужды. Кроме того, банком создан Интернет-ресурс, предназначенный для женщин – руководителей малых и средних предприятий.
- Шведская производственная компания помогает женщинам – производителям сырья из развивающихся стран заключать торговые сделки напрямую с 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 проблемы с использованием телевидения и Интернета.

6 Участие общественности и лидерство на уровне сообщества

- Международная компания – производитель косметики организовала производство и реализацию 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 связь 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 расположены ее предприятия.

7 Прозрачность, оценка и отчетность

- Израильское предприятие среднего бизнеса – производитель модной одежды стало первым средним предприятием страны, добровольно 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. Организация регулярно проводит внешний аудит состояния гендерного равенства, результаты которого подтверждаются независимым 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.
- Две австралийские компании – одна из сферы банковского дела, другая – консалтинговая, использовали семь «Принципов расширения прав и возможностей женщин» как руководство для подготовки доклада о гендерном равенстве.



ФОТО ООН/САНДЖИВ КУМАР

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 и измерению успеха. Вместе с тем, наиболее эффективные инструменты оценки основаны на культуре и задачах конкретной организации, в сочетании с четкой системой измерения результатов. У нас общие цели, однако пути их достижения будут, в силу необходимости, различными.

1 Руководство содействует обеспечению гендерного равенства

Четко определить стратегическую цельсообразность 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 правления компании ответственный за осуществление политики и планов в области обеспечения гендерного равенства?
- Проводятся ли тренинги (в том числе для руководителей-мужчин), посвященные инклюзии женщин и их участию в деятельности предприятия?
- Содержит ли годовой отчет или отчет о корпоративной устойчивости компании заявления руководства о достижении целей, связанных с обеспечением гендерного равенства?

2 Равные возможности, интеграция 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 полу, категориям 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, интеграции, 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, категориям 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 и должностям, по сравнению с коэффициентом стабильности мужского персонала?
- Предусмотрена ли в компании возможность гибкого графика работы с учетом разных 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 ограниченными возможностями и представителей других уязвимых групп, 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?
- Достаточное 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, тратят на повышение квалификации (проанализировать по категориям и должностям сотрудников)?
- 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 лидера 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 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, которые 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 местных общинах проводить анализ возможного воздействия этих мероприятий на женщин и девочек.

ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ...

- Каким инициативам по продвижению идеи равноправия в местных сообществах оказывает поддержку 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 сфере гендерного равенства, используя установленные контрольные показатели.

Широко распространять информацию о результатах усилий компании в области интеграции и продвижения женщин путем использования всех существующих каналов и действующих обязательств по 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 расширения возможностей женщин и обеспечения равноправия, что компания движется в правильном направлении?
- Какие возможности существуют в компании для рассмотрения, анализа и обсуждения результатов?



Положение женщин: факты и цифры

Женщины в зоне риска

- За последние 50 лет больше людей смогли вырваться из нищеты, 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 33 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, не менее 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% женщин из стран Европейского союза сообщили о случаях сексуальных домогательств на работе⁸.
- 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 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, составляет около 1,17 млрд канадских долл. в год. Исследование, проведенное в 2004 г. в Великобритании, 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 мире – 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 ВИЧ¹².

Женщины и бизнес

- Как утверждается в докладе компании Делойт за 2011 год, инвестиции в женщин могут принести значительные «гендерные дивиденды». Доклад призывает предприятия государственного и частного секторов использовать эту возможность, инвестируя в женщин и продвигая их на руководящие должности. Доклад подчеркивает растущую силу женщин как потребителей – уже сегодня они контролируют примерно 20 трлн долл. США из общего объема потребительских расходов и влияют на 80% всех решений о покупках¹³.
- В докладе Международной организации труда (МОТ) и Азиатского банка развития (АБР) за 2011 год было установлено, что существующий гендерный разрыв между женщинами и мужчинами в области занятости ежегодно обходится Азии в сумму 47 млрд долл. США – 45% женщин не работают, при этом для мужчин этот показатель составляет 19%¹⁴.
- Согласно исследованию банка Goldman Sachs 2007 года, ВВП разных стран и регионов можно резко повысить всего лишь за счет 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 среднего 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, то гендер представляет собой приобретенную идентичность, постигаемую в результате обучения, меняющуюся со временем и широко варьирующуюся 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 оценки 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.

Гендерное равенство

Гендерное равенство 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 гендерного равенства часто подразумевает осуществление мер, направленных на компенсацию исторически и социально невыгодного положения, занимаемого женщинами в обществе.

Гендерное равноправие

Гендерное равноправие – 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, определенными гендерными ролями и предрассудками. Гендерное равноправие 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 они мужчинами или женщинами.

Гендерно-чувствительный показатель

Этот 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 установленной 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 полу, а также гендерно-чувствительной информации о той или иной группе населения. Гендерный анализ может также включать в себя изучение разнообразных 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 с разбивкой по полу

Данные с разбивкой по полу 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-дифференцированные данные» и «данные с разбивкой по полу». В действительности необходимо собирать данные, дифференцированные по половому, а не по гендерному признаку, поскольку учет женщин и мужчин производится в соответствии с биологическими различиями, а не социальным поведением. Термин «гендерно-дифференцированные данные» употребляется часто, но его следует понимать как «данные с разбивкой по полу».

Комплексный гендерный подход

Комплексный гендерный подход – это процесс оценки последствий любого планируемого мероприятия, включая законодательство, меры политики или программы, для 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.

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 пакты 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 (КЛДЖ), 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 КЛДЖ. Более подробную информацию о правовых инструментах и других соответствующих международных стандартах, имеющих особое значение применительно к правам человека женщин и равенству полов, включая КЛДЖ 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 Сообщений о достигнутом прогрессе (см: <http://www.unglobalcompact.org/GOP/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 экономической, экологической и социальной деятельности и отчетываться по ним. В 2008–2009 гг. 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 организациям 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 исследовании консалтинговой компании McKinsey & Company «Экономический эффект расширения прав и возможностей женщин» (январь 2010) 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.asp.

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.: «Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver» (2007) и «Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future» (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 организаций 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 увеличивает наслед 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 раз-

вития, сформулированных в Декларации тысячелетия (ЦРДТ), по сокращению крайней нищеты и другим показателям. ЦРДТ-3 предусматривает достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и является одной из восьми ЦРДТ, принятых в 2000 г. правительствами 189 стран. ЦРДТ 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 бесполокности в отношении того, что ЦРДТ не будут достигнуты, сопровождается растущим признанием того факта, что достижение гендерного равенства крайне важно для достижения остальных ЦРДТ. 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 «The Importance of Sex», The Economist, April 2006 и «Financing Gender Equality is Financing Development», UNIFEM Discussion Paper, 2008.

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.wfn.org/sites/wfnet.org/files/ienn/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/VAV.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/VAV.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 Gender Dividend: Making the business case for investing in women. 2011. Available from http://www.deloitte.cpm/investing_women

¹⁴ Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality. 2011. Available from: http://www.ilo.org/asia/wahwtwedo/publications/lang-en/WCMS_154846/index.htm

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>.

ПРИНЦИПЫ РАСШИРЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН

К «Заявлению генерального директора о поддержке» присоединяются лидеры бизнеса и компании

Заявление генерального директора о поддержке «Принципов расширения прав и возможностей женщин» (см. ниже) дает лидерам бизнеса возможность публично объявить о приверженности их компаний политике по продвижению гендерного равенства. Подписывая его, генеральный директор обозначает свое намерение освоить и применять «Принципы расширения прав и возможностей женщин» и на заседаниях совета директоров, и на рабочих местах, и далее по всей цепочке вплоть до местного сообщества.

Мы, лидеры бизнеса из разных уголков земного шара, выражаем поддержку продвижению к равенству между мужчинами и женщинами в целях:

- Подкрепления наших усилий возможно более широким объединением талантов;
- Повышения конкурентоспособности наших компаний;
- Выполнения наших корпоративных обязательств в отношении ответственности и устойчивости;
- Использования в наших компаниях таких моделей поведения, которые бы соответствовали обществу, которого мы желаем нашим работникам, согражданам и семьям;
- Создания таких экономических и социальных условий, которые обеспечивают возможности для женщин и мужчин, девочек и мальчиков; и
- Поощрения устойчивого развития в странах, где мы работаем.

Тем самым мы приветствуем положения документа «Принципы расширения прав и возможностей женщин – Бизнес означает равноправие», разработанные и распространяемые «Структурой ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин» (ООН-Женщины) и Глобальным договором ООН.

Принципы представляют собой семь шагов, которые могут предпринять бизнес и другие секторы для расширения прав и возможностей женщин.

Равное отношение к женщинам и мужчинам – это не только правильно, но и выгодно для бизнеса.

Полноправное участие женщин в работе наших предприятий и в более широком сообществе целесообразно с точки зрения бизнеса как в настоящее время, так и в перспективе. Широкая концепция устойчивости и корпоративной ответственности, включающая расширение прав и возможностей женщин в качестве ключевой цели, принесет пользу всем. Семь шагов «Принципов расширения прав и возможностей женщин» помогут нам реализовать эти возможности.

Мы призываем лидеров бизнеса присоединиться к нам и использовать Принципы в качестве руководства к действиям, которые мы можем предпринять на рабочих местах, на рынках и в обществе. Мы будем стремиться использовать в наших докладах об устойчивости данные с разбивкой по полу, чтобы сообщать о достижениях нашим акционерам.

Присоединяйтесь к нам.

TA Consultores, S. Coop
AAK - AarhusKarlshamn AB
AC Servicios, E.I.
Accenture
Access Bank plc
Açovisa Indústria e Comércio de Açós Especiais Ltda.
Aitken Spence PLC
Alcan Iceland Ltd. / Rio Tinto
Alcatel-Lucent
Alguas, S.L.
Allens Arthur Robinson
Andaluz de Montajes Eléctricos y Telefónicos, S.A. (Ametel, S.A.)
AREVA
Arla Foods amla
Arup Australasia (Ove Arup & Partners International Ltd.)
Atlantic Grupa d.d.
Aviva plc
Avon Products, Inc.
Avvocato Michela Cocchi - Studio Legale
AY Marka Mağazacılık A.Ş.
Banca Cívica
Banco do Brasil
BBK - Bilbao Bizkaia Kutxa
BBVA
Belcorp
Berlitz International, Inc.
Bianchi Marketing, Comunicações e Eventos, Ltda.
Bianchi Assessoria y Eventos Ltda.
Bianchi Institute
BMC Maderas S.A.
BNP Paribas
Bodegas Emilio Moro S.L.
BolsaCheia.com
Boyner Holding
Bull-Dog Sauce Co., Ltd.
Byr
Cairo Scientific Company
Caixa Econômica Federal
Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, BANCAJA
Caja Navarra
CAJAMAR Caja Rural
Calvert Group, Ltd.
Capgemini
Carlson
Carnival Australia
CB Richard Ellis
CCP hf
Cebu Magazine Exchange Incorporated
Central Dock Sud S.A.
Charles & Keith International Pte Ltd.
Chilectra S.A.
Chuo Labor Bank

C.I.D. (Chemical Industries Development)
Cinde Soluciones S.L.
CINQ Technologies
Coca-Cola HBC Croatia
Cognitis Group comme il faut
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM)
Copel (Companhia Paranaense de Energia)
Corporación de Salud del Mesrme I La Selva
Dainetsu Co., Ltd
Dean's Beans
Deloitte Croatia
Deloitte Iceland
Deloitte Touche Tohmatsu
Dentsu Inc.
The Dow Chemical Company
Edegel S.A.A.
Edelnor S.A.A.
Edesur S.A.
Efectivamente Comunicación, S.L.
EGA MASTER S.A.
Elektrobras (Centrais Eléctricas Brasileiras, S.A.)
Elektrobras Amazonas Energia
Elektrobras Cepel (Centro de Pesquisas de Energia Eléctrica)
Elektrobras Chesf (Companhia Hidro Eléctrica do São Francisco)
Elektrobras Distribuição Acre
Elektrobras Distribuição Alagoas
Elektrobras Distribuição Piauí
Elektrobras Distribuição Rondônia
Elektrobras Distribuição Roraima
Elektrobras Eletronorte (Centrais Eléctricas do Norte do Brasil, S.A.)
Elektrobras Eletronuclear (Elektrobras Termonuclear, S.A.)
Elektrobras Eletrosul (Eletrosul Centrais Eléctricas, S.A.)
Elektrobras Furnas (Furnas Centrais Eléctricas, S.A.)
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa)
Endesa S.A.
Endesa Ampla
Endesa Brasil
Endesa Cachoeira
Endesa Chile S.A.
Endesa CIEN
Endesa Coelce
Endesa Costanera S.A.
Endesa Fortaleza
Endesa Group Colombia (Codensa & Emgesa)
ENUSA Industrias Avanzada, S.A.
Ernst & Young
Eskom Holdings Limited
ESTRATEGIA Consulting
Euskalte, S.A.
FCC Construcción
Fersol Indústria e Comércio S.A.
Finnair plc

Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Grupo FCC)
Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.
Geolog International B.V.
Gesproenergia S.L.
Gevaram Quality Envelopes Limited
Grameen Solutions Limited
Groscon Administradora de Consórcio Ltda
Grupo Gesor
Grupo Lacera
Grupsa (Grupo Metal System, S.A.)
Gutierrez Rozos y Asociados
Hartmann, Ltd.
Heidrick & Struggles
Hidroeléctrica El Chocón S.A.
Horitomi Commercial & Industrial Co., Ltd.
Hospital Moncloa, S.A.
Hospital Plató
Hrvatski Telekom
INCCA Sistemas Ltda – ME
Indra
Infosys Technologies Limited
INGECAL, Ingeniería de la Calidad y el Medio Ambiente S.L.
Instituto de Crédito Oficial
Íslandsbanki
Itaipu Binacional
Jardican S.L.U.
JSL Stainless Ltd.
Kaffitar
The Kansai Electric Power Co., Inc.
Kao Corporation
Kowa Co., Ltd.
KPMG Spain
La Poste
Landsvirkjun
Legalitas Quality Assurances (L.Q.A.)
Levi Strauss & Co.
Lyfja hf
Macrosad SCA
Maeda Confectionery Co., Ltd.
Maplecroft
Marel hf
Merck
MicroLife Informatica de Franca Ltda.
Microsoft Corporation
Mountain Equipment Co-op
NI hf
NATU'SFRAN
New Space Processamento e Sistemas Ltda.
Novartis International AG
Novo Nordisk A/S
Oikon - Institute for Applied Ecology
Olympic Group

OMV Aktiengesellschaft
Orascom Telecom Holding S.A.E.
Organismo Autónomo de Gestión Tributaria
Osaka Gas Co., Ltd.
Ostos y Sola
Parsons Brinckerhoff Australia
PARTICIP GmbH
Pax World Management LLC
PepsiCo
Petrobras
Poppins Corporation
Pottinger
PPR
Procter & Gamble Japan K.K.
PT Rajawali Corpora
Puentes y Calzadas Infraestructuras S.L.U.
PwC Australia
Rabutec
Resona Holdings, Inc.
Rico Company, Ltd.
Roadmap Excelencia y Responsabilidad
Rodovalho Advogados
Rosy Blue
Sabanci Holding A.Ş
Sakai Chemical Industry Co., Ltd.
SATEC
SEKEM Group
Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)
Sharp Corporation
Shimano, Inc.
Shiseido Co., Ltd.
Skats Leadership Development Consult, Ltd.
Sri Lanka Institute of Nanotechnology (Pvt) Ltd.
SUE "Vodokanal of St. Petersburg"
Sungjoo Group / MCM
Symantec Corporation
Takashimaya Co., Ltd.
TDC A/S
Teijin Limited
Tejeda & Encinas Hispano Portuguesa de Abogados y Asociados, S.L.
Thai Airways International Public Company Ltd.
TIMA International GmbH
The Tokyo Electric Power Company, Inc.
Total
Tryg
United Nations Federal Credit Union
Unitronics
Val Rocha Engenharia Ltda
VÍS Insurance Ltd.
The Westpac Group
World Bank Group
Yves Saint Laurent

Число компаний, подписавших ПРПВЖ, растет. Постоянно обновляемый перечень компаний находится: <http://goog.gl/dbVo8>. Чтобы получить информационный комплект о «Заявлении генерального директора о поддержке» или получить информацию о том, как можно присоединиться к нему, направьте электронное письмо по адресу: womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org.



“ Нам нужны участники и особенно нам нужны крепкие связи с частным сектором, являющимся двигателем инноваций, предоставляющим необходимый капитал, создающим рабочие места и являющимся работодателем. ООН-Женщины совместно с Глобальным договором ООН стали инициаторами разработки Принципов расширения прав и возможностей женщин именно с этой целью – представить проект семи шагов по расширению прав и возможностей женщин на рабочем месте, на рынке и в сообществе. Эти принципы являются инструментом продуктивного партнерства с мировым и национальным бизнес-сообществами, они подтверждают тот факт, что расширение прав и возможностей женщин – это стратегия, способствующая повышению успешности компаний ”

МИШЕЛЬ БАЧЕЛЕТ, ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ООН-ЖЕНЩИНЫ

“ «Принципы расширения прав и возможностей женщин» имеют подзаголовок «Бизнес означает равноправие», потому что полноправное участие женщин выгодно для бизнеса, и, на самом деле, для всех нас. Основываясь на информации из самых разных отраслей и из разных уголков мира, Принципы предлагают практический подход по продвижению женщин и указывают путь в будущее – более благополучное и более справедливое для каждого ”

ДЖОРДЖ КЕЛЛ, ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР, ГЛОБАЛЬНЫЙ ДОГОВОР ООН

ООН-Женщины является структурой ООН и занимается вопросами гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Она была создана с целью ускорения прогресса в деле обеспечения реализации прав женщин и девочек во всем мире и действует в их интересах на глобальном уровне. ООН-Женщины поддерживает государства – члены ООН в установлении глобальных стандартов достижения гендерного равенства и работает совместно с правительствами и гражданским обществом в целях разработки законодательства, выработки политики, программ и услуг, необходимых для осуществления этих стандартов. Она выступает за равное участие женщин во всех аспектах жизни и сосредотачивает свое внимание на пяти приоритетных сферах: усиление лидерства женщин и их участия; прекращение насилия в отношении женщин; вовлечение женщин во все аспекты процессов обеспечения мира и безопасности; усиление прав и возможностей женщин в экономике; и превращение гендерного равенства в центральную тему планирования и бюджетирования национального развития. ООН-Женщины также координирует усилия и содействует работе системы ООН по достижению гендерного равенства. www.unwomen.org

Глобальный договор ООН, разработанный 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 ООН стремится увязать стратегию и практику бизнеса с десятью общепринятыми принципами в таких сферах, как права человека, труд, защита окружающей среды, борьба с коррупцией, и способствовать действиям в поддержку более широкого распространения целей ООН. Глобальный договор, подписанный более чем 8 000 руководителями из 135 стран мира, фактически является самой значительной в мире добровольной инициативой в области социальной ответственности бизнеса. www.unglobalcompact.org <http://www.unglobalcompact.org>



**Глобальный договор
Организации Объединенных Наций**

«Принципы расширения прав и возможностей женщин» являются результатом сотрудничества между ООН-Женщины и Глобальным договором ООН, а также заинтересованными участниками из разных стран. В основу этого документа положен документ Calvert Women's Principles®. Первоначально Calvert Women's Principles были разработаны в сотрудничестве с ЮНИФЕМ (ныне в составе ООН-Женщины) и опубликованы в 2004 году в качестве первого глобального корпоративного кодекса поведения, посвященного расширению прав и возможностей женщин, улучшению их положения и инвестированию в интересах женщин во всем мире.