PRINCIPIILE DE ABILITARE A FEMEILOR

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
EQUALITY MEANS BUSINESS

EGALITATEA ÎNSEAMNĂ AFACERI

1. Constituiţi liderismul corporativ de nivel înalt pentru egalitatea de gen
2. Trataţi corect toate femeile şi bărbaţii de la locul de muncă - respectaţi şi susţineţi drepturile omului şi on-discriminarea
3. Asiguraţi sănătatea, siguranţa şi bunăstarea tuturor femeilor şi bărbaţilor angajaţi
4. Promovaţi educaţia, instruirea şi dezvoltarea profesională pentru femei
5. Implementaţi modelele de dezvoltare a întreprinderii, lanţul de aprovizionare şi practicile de marketing care ilitează femeile.
6. Promovaţi egalitatea prin iniţiative comunitare şi advocacy.
7. Măsuraţi şi raportaţi public progresul înregistrat în realizarea egalităţii de gen.

UN WOMEN/ZHANARBEK AMANKULOV

United Nations Global Compact

UN WOMEN
United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

Lansat în anul 2000, Pactul Global al Organizatiei Natiunilor Unite constituie atât o platforma de politica, cât si un cadru practic pentru companiile devotate practicilor de afaceri ce tin de responsabilitate si durabilitate. Ca si initiativa multilaterala de liderism, Pactul urmareste sa alinieze operatiunile si strategiile de afaceri cu cele zece principii universal acceptate în domeniile drepturilor omului, standardelor muncii, mediului si combaterii coruptiei si sa catalizeze actiunile în sprijinul obiectivelor mai largi ale ONU. Cu peste 7.000 de semnatari în mai mult de 135 de tari, aceasta este cea mai mare initiative voluntara de responsabilitate corporatista din lume.

http://www.unglobalcompact.org

Design adaptat al versiunii în limba romana: "Ivesa Group"

Designul original al versiunii în limba engleza: Kathi Rota

Mențiune:

Inițiativa "Principiile de Abilitare a Femeilor – Egalitate înseamnă Business" aduce sincere mulțumiri tuturor părților participante interesate, care reprezintă sectorul business, societatea civilă, organizațiile internaționale și guvernele, pentru angajamentul său care a făcut posibil ca acest efort să fie implementat în multe companii și organizații din lume.

Echipa parteneriatului "Principiile de Abilitare a Femeilor" consistă din următarele persoane:

Joan Libby Hawk
Consultant special, UN Women/Pactul Global ONU

Ursula Wynhoven
Consilier general, Pactul Global ONU

Laraine Mills
Specialist Parteneriate cu Sectorul Privat, UN Women

Lauren Gula
Manager proiect, Drepturile omului și Abilitarea Femeilor, Pactul Global ONU

PRINCIPIILE DE ABILITARE A FEMEILOR

EGALITATEA ÎNSEAMNA AFACERI

O inițiativă de parteneriat între UN Women și Oficiul Pactului Global ONU

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

EQUALITY MEANS BUSINESS

UN WOMEN

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Introducere

ABILITAREA FEMEILOR de a participa pe deplin la viaţa economică, în toate sectoarele şi la toate nivelurile activităţii economice este esenţială pentru:

- A edifica economii puternice;
- A stabili societăţi mai stabile şi mai echitabile;
- A atinge obiectivele convenite la nivel internaţional aferente dezvoltării, durabilităţii şi drepturilor omului;
- A îmbunătăţi calitatea vieţii pentru femei, bărbaţi, familii şi comunităţi; şi
- A promova operaţiuni şi obiective de afaceri.

Totuşi, asigurarea incluziunii talentelor, abilităţilor, experienţei şi energiilor femeilor necesită întreprinderea de acţiuni şi politici intenţionate. Principiile de abilitare a femeilor oferă un set de consideraţii, care să ajute sectorul privat să se concentreze asupra elementelor cheie, care constituie o parte integrantă a promovării egalităţii de gen la locul de muncă, pe piaţă şi în comunitate.

Sporirea gradului de deschidere şi incluziune prin intermediul politicilor şi operaţiunilor corporative necesită implementarea de tehnici, instrumente şi practici, care aduc rezultate. Principiile de Abilitare a Femeilor, formulate în cadrul unui proces consultativ internaţional multilateral, condus de către Fondul Naţiunilor Unite pentru Femei (UNIFEM) şi Pactul Global al ONU (UNGC), oferă o "prismă de gen" prin intermediul căreia oamenii de afaceri pot cerceta şi analiza iniţiativele, criteriile şi practicile de raportare curente.

Inspirate din practicile de afaceri, din viaţa reală, Principiile ajută companiile să ajusteze politicile şi practicile existente sau să elaboreze altele noi, pentru realizarea abilitării femeilor. În principii, de asemenea, sunt reflectate, interesele guvernelor şi ale societăţii civile şi acestea vor susţine interacţiunile în rândul părţilor interesate, deoarece atingerea egalităţii de gen presupune participarea şi implicarea tuturor actorilor. În calitate de lider în domeniul egalităţii de gen, UNIFEM contribuie cu trei decenii de experienţă la acest efort de parteneriat cu Pactul Global ONU, cea mai considerabilă iniţiativă civilă corporativă, cu peste 7,000 de companii participante şi alţi subiecţi implicaţi în peste 135 de ţări.

Într-o lume tot mai globalizată şi mai interconexă, utilizarea tuturor activelor sociale şi economice este crucială pentru realizarea succesului. Totuşi, în pofida progresului obţinut, femeile continuă să se confrunte cu discriminare, marginalizare şi excluziune, chiar dacă egalitatea între bărbaţi şi femei reprezintă o percepţie internaţională universală — un drept fundamental şi inviolabil al omului. Aproape toate ţările au confirmat valoarea respectivă prin recunoaşterea standardelor cuprinse în tratatele privind drepturile omului, care formulează pentru state un spectru larg de drepturi civile, politice, economice, sociale şi culturale. Documente distinctive evidenţiază un şir de responsabilităţi ale statului şi de garanţii de protecţie a drepturilor omului pentru femei, populaţia băştinaşă, copii, lucrători şi pentru persoanele cu dizabilităţi. Pe lângă acestea, documentele convenite la nivel internaţional, cum sunt Platforma de Acţiuni de la Beijing, adoptată de către toate cele 189 de state, participante la cea de-a Patra Conferinţă Mondială a Femeilor din anul 1995 şi Declaraţia Mileniului, adoptată în anul 2000, de către 189 de ţări, contribuie la dezvoltarea cadrului drepturilor omului.[1]

Aceste standarde internaţionale elucidează aspiraţiile comune pe care le avem despre pentru o viaţă în care uşile oportunităţii sunt deschise pentru toţi. Unde oamenii pot trăi liberi de violenţă, exercita mijloace legale pentru protecţie şi preconiza că statele îşi vor îndeplini obligaţiunile de respectare şi protecţie a drepturilor omului de care se bucură femeile, bărbaţii şi copiii şi vor oferi servicii guvernamentale corespunzătoare, cum sunt educaţia şi sănătatea.

Aceste convenţii servesc drept sursă de informaţii pentru legislaţia naţională şi contribuie la conturarea unor valori comune, adoptate de către instituţiile din întreaga lume. Liderii din domeniul afacerilor, care îşi desfăşoară activitatea în strânsă colaborare cu colegii acestora, cu guvernele, organizaţiile non-guvernamentale şi Organizaţia Naţiunilor Unite[2], încearcă să aplice aceste standarde internaţionale care susţin drepturile persoanei prin intermediul politicilor şi programelor special elaborate.

Angajamentul corporativ al acestora, reflectat în declaraţia misiunii companiei şi susţinut prin raportarea publică asupra politicilor şi practicilor, atestă un nivel tot mai înalt de conştientizare a importanţei acestor valori pentru afaceri şi pentru comunităţile lor.[3]

În timp ce multiple realizări au fost efectuate prin intermediul integrării principilor şi acţiunilor referitoare la responsabilitatea, diversitatea şi incluziunea corporativă, participarea deplină a femeilor în întreg sectorul privat – începând cu managementul superior al companiilor până la procesul de producere şi lanţul de aprovizionare – rămâne a fi nerealizată. Cercetările actuale care demonstrează că diversitatea de gen este benefică pentru obţinerea unor rezultate de afaceri mai bune indică faptul că interesele personale pot merge alături de cele comune. Concluziile studiilor efectuate de UN Women, Pactul Global ONU, alte agenţii de bază ale ONU, Banca Mondială şi Forumul Economic Mondial consolidează aceste constatări.[4] De asemenea, guvernele recunosc faptul că incluziunea femeilor promovează dezvoltarea şi confirmă că realizarea Obiectivelor Mileniului şi a planurilor naţionale economice şi de dezvoltare necesită un progres rapid spre egalitatea de gen.[5]

UN WOMEN/ZHANARBEK AMANKULOV

Într-un mediu politic, social şi economic independent la nivel global, parteneriatele joacă un rol din ce în ce mai important pentru:

- Crearea unui mediu de afaceri dinamic, care să implice un parteneriat extins al actorilor, promotorilor, donatorilor şi inovatorilor, pentru a deschide oportunităţi pentru femei şi bărbaţi; şi

- Abilitarea participării active şi interactive a guvernelor, instituţiilor financiare internaţionale, sectorului privat, investitorilor, organizaţiilor non-guvernamentale, mediului academic şi organizaţiilor profesionale de a conlucra.

În spiritul parteneriatului, **UN Women** şi **Pactul Global ONU** au elaborat aceste Principii de Abilitare a Femeilor în speranţa că utilizarea lor în calitate de o "prismă de gen" va inspira şi intensifica eforturile de a asigura incluziunea femeilor la toate nivelurile. *Egalitatea înseamnă afaceri.*

Abilitarea femeilor

1 Liderismul promovează egalitatea de gen

- Declaraţi susţinere la nivel înalt şi direcţionaţi politici de nivel superior spre egalitatea de gen şi drepturile omului.
- Stabiliţi scopuri şi obiective referitoare la egalitatea de gen la nivel de companie şi includeţi progresul în calitate de factor în analiza activităţii managerilor.
- Antrenaţi actori, din interior şi din exterior, în elaborarea politicilor, programelor şi planurilor de implementare ale companiei, care promovează egalitatea.
- Asiguraţi sensibilitatea la dimensiunea de gen a tuturor politicilor - identificând factorii care au impact diferit asupra femeilor şi bărbaţilor – şi promovarea egalităţii şi incluziunii de către cultura corporativă.

2 Oportunităţi egale, incluziune şi non-discriminare

- Asiguraţi remuneraţii, inclusiv bonusuri, egale, , pentru munca de valoare egală şi întreprindeţi eforturi pentru a plăti salarii mai mari decât coşul minim de consum pentru toate femeile şi toţi bărbaţii.
- Asiguraţi faptul că politicile şi practicile de la locul de muncă nu promovează discriminarea pe criterii de gen.
- Implementaţi practici de recrutare şi menţinere sensibile la gen şi recrutaţi şi angajaţi într-un mod proactiv femei la funcţii manageriale şi executive şi în consiliul director al întreprinderii.
- Asiguraţi participarea suficientă a femeilor – 30% sau mai mult – la luarea deciziilor şi guvernarea la toate nivelurile şi în toate domeniile de afaceri.
- Oferiţi opţiuni flexibile referitoare la timpul de muncă, odihnă şi oportunităţi de revenire la serviciu, aferente poziţiilor cu statut şi remunerare egală.
- Susţineţi accesul la îngrijirea copiilor şi a persoanelor aflate la întreţinere, prin oferirea de servicii, resurse şi informaţie atât bărbaţilor cât şi femeilor

3 Sănătate, siguranţă şi non-violenţă

- Luaţi în consideraţie impacturile diferite asupra femeilor şi bărbaţilor, asiguraţi condiţii de muncă sigure şi protecţie împotriva expunerii la materiale nocive şi dezvăluiţi potenţialele riscuri, inclusiv pentru sănătatea reproductivă.
- Stabiliţi o politică de zero toleranţă faţă de orice forme de violenţă la locul de muncă, inclusiv abuzul verbal şi/sau fizic şi asiguraţi prevenirea hărţuirii sexuale.
- Depuneţi eforturi în vederea oferirii asigurării medicale sau a altor servicii necesare, inclusiv pentru persoanele care au suferit în urma violenţei în familie şi asiguraţi accesul egal pentru toţi angajaţii.
- Respectaţi drepturile salariaţilor femei şi bărbaţi la timp liber pentru îngrijirea şi consilierea medicală pentru ei şi persoanele aflate la întreţinere.
- În consultare cu angajaţii, identificaţi şi abordaţi problemele legate de securitate, inclusiv securitatea femeilor care se deplasează la serviciu şi de la serviciu şi în interes de serviciu.
- Oferiţi instruirea personalului şi managerilor privind recunoaşterea semnelor de violenţă împotriva femeilor şi înţelegerea legilor şi politicilor companiei, referitoare la traficul de fiinţe umane în scopul exploatării muncii sau exploatării sexuale.

Principii

4 Educaţie şi formare

■ Efectuaţi investiţii în politicile şi programele de la locul de muncă, care deschid căi pentru promovarea femeilor la toate nivelurile şi în toate domeniile de afaceri şi încurajaţi femeile să se antreneze în domenii de activitate non-tradiţionale.

■ Asiguraţi accesul egal la toate programele de educaţie şi formare, oferite de către companie, inclusiv programe de perfecţionare a abilităţilor de a scrie şi a citi, formare profesională şi instruire în domeniul tehnologiei informaţionale.

■ Oferiţi oportunităţi egale pentru mentoring şi dezvoltarea de reţele oficiale sau neoficiale.

■ Asiguraţi oportunităţi de promovare a impactului pozitiv asupra afacerilor al activităţilor de abilitare a femeilor şi a impactului pozitiv al incluziunii atât asupra bărbaţilor, cât şi asupra femeilor.

5 Dezvoltarea întreprinderii, lanţul de aprovizionare şi practicile de marketing

■ Asiguraţi remuneraţii, inclusiv bonusuri, egale, pentru munca de valoare egală şi întreprindeţi eforturi pentru a plăti salarii mai mari decât coşul minim de consum pentru toate femeile şi toţi bărbaţii.

■ Susţineţi soluţii sensibile la dimensiunea de gen pentru impedimentele legate de creditare şi împrumuturi.

■ Cereţi partenerilor de afaceri şi colegilor să respecte egalitatea şi incluziunea în cadrul companiilor.

■ Asiguraţi faptul că produsele şi serviciile companiei nu sunt utilizate în scop de trafic de fiinţe umane şi/sau exploatare a muncii sau exploatare sexuală.

6 Liderismul şi participarea în comunitate

■ Oferiţi un exemplu – demonstraţi angajamentul companiei faţă de egalitatea de gen şi abilitarea femeilor.

■ Folosiţi pârghii de influenţă, separate sau în parteneriat, pentru a asigura advocacy pentru egalitatea de gen şi a colabora cu parteneri de afaceri, furnizori şi lideri comunitari, în scopul promovării incluziunii.

■ Lucraţi cu actori comunitari, funcţionari şi alte persoane, pentru a elimina discriminarea şi exploatarea şi a deschide oportunităţi pentru femei şi fete.

■ Promovaţi şi recunoaşteţi liderismul şi contribuţiile femeilor în comunităţile lor şi asiguraţi reprezentării suficientă a femeilor în orice consultări comunitare.

■ Folosiţi programe de caritate şi oferiţi granturi pentru a susţine angajamentul companiei faţă de incluziune, egalitate şi drepturile omului.

■ Oferiţi instruirea personalului şi managerilor privind recunoaşterea semnelor de violenţă împotriva femeilor şi înţelegerea legilor şi politicilor companiei, referitoare la traficul de fiinţe umane în scopul exploatării muncii sau exploatării sexuale.

7 Transparenţă, evaluare şi raportare

■ Daţi publicităţii politicile companiei şi planul de implementare pentru promovarea egalităţii de gen.

■ Stabiliţi criteriilor care cuantifică incluziunea femeilor la toate nivelurile.

■ Măsuraţi şi raportaţi asupra progresului, atât la nivel intern cât şi extern, folosind date dezagregate pe sexe.

■ încorporaţi indicatori de gen în obligaţiile curente de raportare.

Principii în practică:

Companiile din toată lumea furnizează deja exemple concrete de promovare a abilitării femeilor. Modelele oferite în continuare, corespunzătoare fiecărei dintre cele şapte Principii de Abilitare a Femeilor, expun acţiunile şi politicile care pot fi folosite în calitate de lecţii din care putem învăţa şi care trebuie să fie preluate; acestea derivă din colecţia mai largă de exemple oferite de către companii, intitulată *Companiile dictează direcţia: Aplicarea Principiilor în Practică.*

1 Liderismul promovează egalitatea de gen

■ Un grup internaţional de minerit, cu sediul central în Regatul Unit, a comandat un ghid de resurse privind modalităţile de implicare şi angajare a femeilor şi grupurilor comunitare în calitate de o directivă majoră de politici pentru operaţiunile sale.

■ O evaluare a companiei la cel mai înalt nivel, efectuată de către o companie globală de consultanţă şi evaluare, a constatat pierderea în afaceri din cauza eşecului de a atrage şi a reţine femei-specialişti cu calificare înaltă şi în baza acestor constatări, au fost efectuate schimbări în cultura şi politicile companiei prin implicarea administraţiei şi a consiliului director.

■ Administraţia unei companii de textile din Asia de Est a implementat şi a integrat o abordare integrată comprehensivă faţă de abilitarea femeilor prin intermediul programelor în care se recunosc realizările salariaţilor femei şi care sprijină promovarea femeilor în cadrul companiei prin iniţiative comprehensive de educaţie, instruire şi siguranţă.

2 Oportunităţi egale, incluziune şi non-discriminare

■ Pentru a reţine şi atrage femei mai calificate, un grup de microfinanţare din Europa de Est a iniţiat un exerciţiu amplu de colectare şi analiză a datelor, urmat de recomandări privind tratamentul angajaţilor săi femei.

■ În cadrul unui efort de a elimina decalajele de remunerare bazate pe gen, un grup de asigurări cu activităţi la nivel global a investit 1.25 milioane euro în decurs de trei ani.

■ O companie mare de servicii financiare din Australia aplică o politică referitoare la concediul de îngrijire a copilului prin care îngrijitorului principal i se oferă un concediu de maternitate cu durata de doi ani, care poate fi folosit în mod flexibil şi nu pe bază continuă.

■ Pentru a susţine diversitatea şi incluziunea, o companie multinaţională de prelucrare a oţelului a instituit un comitet special format din reprezentanţii conducerii şi angajaţilor - femei, responsabil de identificarea preocupărilor angajaţilor femei şi organizarea de traininguri şi programe drept răspuns la aceste preocupări.

3 Sănătatea, siguranţa şi libertatea faţă de violenţă

■ În baza unui studiu iniţiat de către o companie pentru a determina beneficiile economice pe care modul sănătos de viaţă al angajaţilor le aduce companiilor , o companie mare de textile a încheiat un parteneriat cu specialiştii în domeniul educaţiei pentru modul

■ Recunoscând necesitatea de susţinere a părinţilor angajaţi, o companie de comunicaţii din Kenya oferă servicii de îngrijire gratuită a copiilor la faţa locului şi a angajat un pediatru, suplimentar la asigurarea medicală comprehensivă, care include îngrijirea pre- şi post-natală.

■ Două companii din Spania oferă victimelor violenţei în familie servicii de plasare în câmpul muncii, orientate specific spre necesităţile acestora pentru a facilita procesul de tranziţie la angajare în câmpul muncii.

■ Un producător de textile din Sri Lanka demonstrează devotamentul său faţă de crearea şi menţinerea unui loc de muncă sigur şi sănătos şi recunoaşterea necesităţilor diferite ale angajaţilor săi femei şi bărbaţi prin intermediul unui şir de politici şi programe direcţionate, inclusiv asistenţă specială pentru femeile gravide angajate şi evaluarea şi monitorizarea sistematică a riscurilor legate de fabricile, procesele şi echipamentele sale.

4 Educaţie şi formare

■ Pentru a oferi oportunităţi pentru avansarea femeilor în carieră în domeniile TI, o companie multinaţională de tehnologii cu sediul în SUA menţine parteneriate strategice cu organizaţiile de femei în multe dintre ţările în care îşi desfăşoară activitatea în vederea promovării educaţiei şi formării şi pentru recunoaşterea realizărilor femeilor în domeniile TI.

■ O companie aeriană importantă din Europa se adresează tinerilor prin intermediul proiectelor educaţionale, menite să înlăture barierele tradiţionale în calea angajării femeilor la anumite locuri de muncă din cadrul industriei şi a bărbaţilor la alte locuri de muncă.

■ O companie mare de servicii financiare din Australia oferă numeroase iniţiative orientate spre susţinerea femeilor în afaceri, inclusiv o platformă online, care să ajute femeile din Australia să facă legătura cu alte femei din mediul de afaceri internaţional în scopul schimbului de informaţii, cercetărilor şi a consilierii de carieră.

■ O companie de transport internaţional din China a instituit comitete ale angajaţilor femei pentru identificarea şi elaborarea de programe şi informaţii potrivite necesităţilor şi intereselor speciale ale angajaţilor femei.

5 Dezvoltarea întreprinderii, lanţul de aprovizionare şi practicile de marketing

■ Recunoscând rolul tot mai mare al femeilor antreprenoare, o bancă mare cu sediul în Regatul Unit a lansat servicii financiare specializate, oportunităţi de micro-finanţare şi împrumuturi pentru afaceri, oferind şi un centru de resurse online pentru femeile antreprenoare, care conduc întreprinderi mici şi mijlocii.

■ Un producător din Suedia ajută femeile – producătoare de materie primă din ţările în curs de dezvoltare să stabilească relaţii comerciale direct cu companiile de prelucrare, îmbunătăţindu-le astfel venitul prin reducerea numărului de intermediari în cadrul lanţului de aprovizionare.

■ Pentru a face problema violenţei împotriva femeilor vizibilă publicului internaţional, o companie mondială de publicitate a încheiat parteneriat cu o organizaţie a ONU în scopul elaborării unei campanii de sensibilizare a opiniei publice, desfăşurate prin intermediul televiziunii şi a Internetului.

6 Liderismul şi participarea în comunitate

■ O companie internaţională mare de produse cosmetice a lansat şi a vândut produse cu scopul de a colecta fonduri pentru organizaţiile bazate pe comunitate, activitatea cărora se axează pe eliminarea violenţei în familie din toată lumea.

■ O companie multinaţională de minerit, care activează în Ghana, a implementat un program de abordare integratoare a dimensiunii de gen pentru a încuraja angajaţii femei să-şi asume un nivel mai mare de responsabilitate în cadrul minei şi să stabilească legături cu comunitatea locală.

■ Un producător multinaţional de textile, cu sediul în SUA, acordă granturi organizaţiilor bazate pe comunitate, care lucrează pentru abilitarea femeilor în localităţile în care îşi desfăşoară afacerile.

7 Transparenţă, evaluare şi raportare

■ O companie mijlocie de modă din Israel a devenit prima companie de această mărime, care benevol a făcut public un Raport de Responsabilitate Socială şi faţă de Mediu, în care a reflectat angajamentul său faţă de egalitatea de gen.

■ O instituţie financiară din Spania a făcut public angajamentul său faţă de oportunităţi egale şi incluziune pe pagina web şi efectuează sistematic diagnosticări externe ale calităţii, validate de către un organ guvernamental autonom.

■ O companie de minerit din Africa de Sud include o divizare detaliată a muncii pe criterii de gen şi rasă per nivel ocupaţional în raportul său de durabilitate.

Modalităţi de realizare şi măsurare

Următoarele sugestii corespund fiecărei dintre cele şapte Principii de Abilitare a Femeilor şi indică abordări referitoare la modalitatea de realizare şi măsurare a progresului. Totuşi, cele mai puternice instrumente de evaluare derivă din propria cultură şi propriile obiective, raportate la un cadru clar de măsurare. Deşi împărtăşim obiective comune, căile de atingere a acestora , vor fi diferite, în funcţie de necesităţi

Liderismul promovează egalitatea de gen

1 Definiţi clar cauza strategică a companiei

de promovare a egalităţii de gen în cadrul organizaţiei şi în domeniul de activitate a acesteia.

- Stabiliţi un grup de lucru de nivel înalt, care să identifice domeniile de prioritate, să stabilească criteriile de măsurare şi să monitorizeze progresul realizat de companie.
- Includeţi scopurile companiei ce ţin de progresul spre egalitatea de gen în fişele de post şi evaluările de performanţă.

Analizaţi următoarele aspecte…

- Este angajamentul declarat privind promovarea egalităţii şi susţinerea non-discriminării şi a echităţii evidenţiat pe pagina web a companiei, în materialele de recrutare ale companiei şi în rapoartele de durabilitate corporativă?- Există o persoană desemnată, de nivelul consiliului director, responsabilă de promovarea politicilor şi planurilororganizaţiei ce ţin de egalitatea de gen?
- Există cursuri de formare, inclusiv pentru liderii bărbaţi, referitoare la importanţa participării şi incluziunii femeii?
- Raportul anual al companiei sau raportul de durabilitate al acesteia include declaraţiile conducerii privind atingerea obiectivelor ce ţin de egalitatea de gen?

2 Oportunităţi egale, incluziune şi non-discriminare

- Publicaţi în mod proeminent o declaraţie explicită a companiei, prin care se interzice discriminarea bazată pe gen în procesul de angajare, politici de menţinere, promovare, salarii şi beneficii.
- Elaboraţi iniţiative de recrutare care să ajungă la mai multe femei.
- Revizuiţi şi analizaţi remunerarea tuturor angajaţilor după gen, categorie de angajare şi funcţia deţinută.
- Asiguraţi oportunităţi egale pentru femei de a conduce misiuni şi grupuri de lucru importante.
- Supuneţi angajaţii unui sondaj, care să indice viziunile femeilor şi pe cele ale bărbaţilor privind politicile companiei referitoare la oportunităţi egale, incluziune, non-discriminare şi menţinerea angajaţilor.
- Stabiliţi şi implementaţi o politică şi o procedură de reclamare confidenţială a incidentelor de discriminare, hărţuire sexuală şi violenţă pe bază de gen.

Analizaţi următoarele aspecte…

- Există o divizare de gen în consiliul director şi în conducerea de vârf a companiei?
- Compania monitorizează şi analizează promovările după gen, categorie de angajare şi funcţie?
- Stabiliţi şi implementaţi o politică şi o procedură de reclamare confidenţială a incidentelor de discriminare, hărţuire sexuală şi violenţă pe bază de gen.
- Sunt efectuate în mod sistematic evaluări ale corectitudinii remunerării angajaţilor?
- Sunt recrutate şi intervievate un număr suficient de femei – 30 procente sau mai mult? Este un număr suficient de femei inclus în structura comitetelor de intervievare?
- Care este rata de reţinere a angajaţilor femei, după categoria de angajare şi funcţie, în comparaţie cu angajaţii bărbaţi?

3 Sănătatea, siguranţa şi libertatea faţă de violenţă

- Publicaţi în mod proeminent politica de zero toleranţă şi oferiţi formare continuă.
- Realizaţi un studiu sensibil la dimensiunea gen a condiţiilor de sănătate şi siguranţă.
- Efectuaţi un sondaj în rândul angajaţilor, care să exprime viziunile femeilor şi bărbaţilor referitoare la problemele ce ţin de sănătate, siguranţă şi securitate.
- Compania are elaborate opţiuni de muncă flexibile, care incorporează necesităţile specifice şi diferite ale femeilor şi bărbaţilor?
- Există canale accesibile pentru depunerea reclamaţiilor cu privire la discriminarea pe criterii de gen, hărţuire şi violenţă?
- Adaptaţi politicile de sănătate şi siguranţă ale companiei la preocupările şi necesităţile diferite ale bărbaţilor şi femeilor, inclusiv ale femeilor gravide, persoanelor cu HIV/SIDA, persoanelor cu dizabilităţi fizice şi altor grupuri vulnerabile şi să asiguraţi resursele necesare pentru implementare acestora.

Analizaţi următoarele aspecte…

- Echipamentul de securitate şi de altă natură, este de mărimea potrivită atât pentru femei, cât şi pentru bărbaţi?
- Există toalete separate şi, în caz de necesitate, vestiare separate pentru bărbaţi şi femei?
- Teritoriul companiei este iluminat în mod adecvat? - În cadrul serviciilor de sănătate oferite de către companie sunt şi specialişti femei?

Progresul

4 Educaţie şi formare

- Oferiţi angajaţilor educaţie şi formare, în special angajaţilor bărbaţi, privind planul de lucru al companiei pentru abilitarea femeilor.
- Oferiţi cursuri de formare profesională şi programe de mentoring pentru dezvoltarea profesională a femeilor la toate etapele.
- Promovaţi programe de instruire adaptate la necesităţile femeilor.

Analizaţi următoarele aspecte

- Care este distribuţia între femei şi bărbaţi a oportunităţilor de formare şi dezvoltare profesională?
- La câte ore de formare participă femeile şi bărbaţii anual, analizând după categoria de angajare şi funcţie?

- Atunci când stabiliţi orarul cursurilor de formare şi a programelor de studii, sunt luate în consideraţie cerinţele angajaţilor, ce ţin de rolurile în familie?

5 Dezvoltarea întreprinderii, lanţul de aprovizionare şi practicile de marketing

- Publicaţi în mod proeminent o declaraţie de politică de nivel executiv, referitoare la susţinerea de către organizaţie a practicilor ce ţin de egalitatea de gen în cadrul întregului lanţ de aprovizionare.
- Identificaţi în cadrul întreprinderii un „militant pentru cauza femeilor", activitatea căruia va fi orientată spre întreprinderile deţinute de femei şi acordarea asistenţei acestora în dezvoltarea capacităţilor pentru a deveni furnizori de calitate.
- Cereţi de la furnizorii actuali şi potenţiali informaţie referitoare la politicile ce ţin de gen şi de diversitate şi includeţi aceste criterii pentru selectarea partenerului de afacerii.

Analizaţi următoarele aspecte…

- Compania realizează analize ale lanţului său de aprovizionare existent pentru a stabili numărul de referinţă al furnizorilor, care constituie întreprinderi deţinute de femei?
- Câţi dintre furnizorii companiei au politici şi programe de egalitate de gen?
- Care este rata întreprinderilor deţinute de femei, în comparaţie cu alţi furnizori?
- Cum înregistrează compania reclamaţiile referitoare la reprezentarea de către aceasta a femeilor şi fetelor în materiale de marketing şi alte materiale publice şi cum sunt tratate aceste îngrijorări?

6 Liderismul şi participarea în comunitate

- Definiţi iniţiativele de angajare a companiei în comunitate, care să abiliteze femeile şi fetele.
- Încurajaţi conducătorul companiei să desfăşoare consultări comunitare cu liderii locali – femei şi bărbaţi – pentru a stabili legături şi programe solide, de care să beneficieze toţi membrii comunităţii.
- Efectuaţi o analiză a impactului asupra comunităţii cu indicarea impactului specific asupra femeilor şi fetelor la etapa instituirii sau extinderii în comunitate.

Analizaţi următoarele aspecte…

- Ce iniţiative sunt susţinute de către companie pentru a promova egalitatea în cadrul comunităţii şi câte femei şi fete, bărbaţi şi băieţi au acces la aceste iniţiative?
- Organizează compania intervievarea participanţilor prin intermediul focus-grupurilor sau comentariilor scrise pentru feedback?
- Compania îşi revizuieşte criteriile şi politicile care determină activităţile de implicare comunitară, în raport cu rezultatele şi feedbackul din partea comunităţii?
- Contribuţiile femeilor în comunităţile acestora sunt recunoscute şi făcute publice?

7 Transparenţă, evaluare şi raportare

- Raportaţi anual, pentru fiecare departament, referitor la planurile şi politicile companiei cu privire la egalitatea de gen, cu utilizarea criteriilor stabilite.
- Publicaţi constatările referitoare la eforturile companiei orientate spre incluziunea şi promovarea femeilor prin intermediul tuturor canalelor adecvate şi în baza obligaţiilor de raportare existente anterior.
- Includeţi monitorizarea şi evaluarea scopurilor ce ţin de egalitatea de gen în indicatorii actuali de performanţă.

Analizaţi următoarele aspecte…

- Monitorizarea criteriilor referitoare la abilitarea femeilor demonstrează evoluţia pozitivă a companiei?
- Ce oportunităţi de revizuire, analiză şi discutare a performanţei există în întreaga companie?

Situaţia Femeilor: Fapte şi cifre

Femeile supuse riscului

■ În ultimii 50 de ani au fost scoase din sărăcie mai multe persoane au fost scoase decât în ultimii 500; totuşi, peste 1,2 miliarde de oameni continuă să supravieţuiască cu mai puţin de 1 $ pe zi.1 Conform unor estimări, femeile reprezintă 70% din populaţia săracă lumii.

■ Fondul Internaţional pentru Agricultură şi Dezvoltare (IFAD) raportează că în ţările în curs de dezvoltare ponderea terenurilor deţinute de femei este sub 2%.[2]

■ Potrivit unui studiu finanţat de guvernul american, finalizat în 2006, aproximativ 800.000 de persoane sunt anual traficate peste hotarele naţionale. Aproximativ 80% din victimele traficului transnaţional sunt femei şi fete şi până la 50% sunt minori.[3]

■ Conform estimărilor, 72% din refugiaţii din lume sunt femei şi copii.[4]

■ În fiecare minut undeva in lume o femeie moare din cauza complicaţiilor în timpul sarcinii şi la naştere.[5]

Violenţa împotriva femeilor

■ Cea mai comună formă de violenţă resimţită de femei la nivel global este violenţa fizică cauzată de către un partener intim. În medie, cel puţin 6 din 10 femei sunt bătute, forţate să întreţină relaţii sexuale sau abuzate în alt mod de către un partener intim în decursul vieţii lor.[6]

■ Se estimează că, la nivel mondial, 1 din 5

femei vor deveni victima unui viol sau a unei tentative de viol în decursul vieţii lor[7]

■ Femeile se confruntă cu hărţuirea sexuală pe tot parcursul vieţii lor. Între 40% şi 50% din femeile din Uniunea Europeană au raportat o anumită formă de hărţuire sexuală la locul de muncă.[8]

■ În Statele Unite, costul violenţei partenerului intim depăşeşte 5.8 miliarde de dolari SUA anual: 4.1 miliarde dolari reprezintă cheltuielile pentru servicii directe de îngrijire medicală şi de sănătate, în timp ce pierderile de productivitate reprezintă aproape 1.8 miliarde de dolari SUA.[9]

■ Un studiu desfăşurat în Canada în anul 1995 a estimat costurile anuale directe ale violenţei împotriva femeilor ca fiind de aproximativ 1.17 miliarde dolari per an. Un studiu efectuat în Regatul Unit în anul 2004 a estimat costurile totale directe şi indirecte ale violenţei în familie, inclusiv ale durerii şi suferinţei, ca fiind de 23 miliarde lire sterline per an sau 440 lire sterline per persoană.[10]

Femeile şi HIV/SIDA

■ Epidemia SIDA are un impact unic asupra femeilor, exacerbat de rolul lor în societate şi de vulnerabilitatea lor biologică la infectarea cu HIV - mai mult de jumătate din cele aproximativ 33 milioane de persoane din întreaga lume, infectate cu HIV, sunt femei.[11]

■ Prevalarea violenţei şi HIV/SIDA este interdependentă. Incapacitatea femeilor de a negocia pentru sex în condiţii de siguranţă şi de a refuza sexul nedorit este strâns legată de prevalenţa crescută a HIV/SIDA. Femeile care sunt bătute de către partenerii lor, au de 48% mai multe şanse de a fi infectate cu HIV/SIDA.[12]

O privire asupra femeilor şi productivităţii

■ Atunci când femeilor le este asigurată egalitatea de şanse, care este un drept fundamental al omului, rezultatele sunt frapante. În 2006, revista The Economist a estimat că în ultimul deceniu, munca femeilor a contribuit mai mult la creşterea economică globală decât China.[13]

■ Dacă Japonia a ridica cota de participare a femeilor pe piaţa muncii la nivelurile înregistrate de SUA, aceasta ar înregistra o creştere anuală de 0,3% în următorii 20 de ani, , conform relatărilor editorialului The Economist.[14]

■ În 2007, Goldman Sachs a raportat că diferite ţări şi regiuni ale lumii şi-ar putea mări substanţial PIB-ul pur şi simplu prin reducerea decalajului dintre ratele de ocupare a bărbaţilor şi femeilor: PIB-ul zonei euro ar putea creşte cu 13%, cel al Japoniei, cu 16%; cel al SUA, cu 9%.[15]

Femeile şi educaţia

■ Aproximativ două treimi din cei aproximativ 776 milioane adulţi - sau 16% din populaţia adultă a lumii, care nu au o educaţie de bază, sunt femei.16 În ţările în curs de dezvoltare, aproape 1 din 5 fete, care se înmatriculează în clasele primare, nu absolvesc şcoala primară.

■ Parteneriatul femeilor pentru învăţare (WLP) estimează că în întreaga lume, pentru fiecare an de studii post-primare, la care participă fetele, salariile cresc cu 20%, decesele în rândul copiilor scad cu 10%, iar mărimea familiei scade cu 20%.17

Noţiuni de gen

Abilitare

Abilitarea înseamnă că oamenii - atât femeile, cât şi bărbaţii - pot prelua controlul asupra vieţii lor: îşi stabilesc propriile scopuri, obţin capacităţi (sau deţin propriile capacităţi, abilităţi şi cunoştinţe recunoscute), îşi ridică nivelul de încredere în propriile forţe şi îşi rezolvă problemele. Aceste elemente constituie atât un proces, cât şi un rezultat.

Genul

Genul se referă la gama de roluri şi relaţii, trăsături de personalitate şi atitudini, comportamente şi valori bazate social, referitoare la puterea si influenţa pe care societatea o atribuie celor două sexe pe o bază diferenţiată. În timp ce sexul biologic este determinat de caracteristicile genetice şi anatomice, genul este o identitate dobândită care se învaţă, se schimbă în timp şi variază în cadrul culturilor şi între culturi. Genul este o noţiune relaţională şi nu se referă doar la femei sau bărbaţi, ci la relaţia dintre aceştia.

Sexul

Noţiunea de sex se referă la caracteristicile biologice care definesc oamenii ca femeie sau bărbat. Aceste seturi de caracteristici biologice nu se exclud reciproc, deoarece există persoane care deţin ambele seturi, dar aceste caracteristici diferenţiază oameni în femei şi bărbaţi.

Egalitatea de gen

Egalitatea de gen se foloseşte pentru descrierea unui concept în care toate fiinţele umane, atât femeile şi bărbaţii, sunt libere să îşi dezvolte abilităţile personale şi să facă alegeri în limitele stabilite de stereotipuri, rolurile rigide de gen sau de prejudecăţi. Egalitatea de Gen presupune că nevoile, comportamentele şi aspiraţiile diferite ale femeilor şi bărbaţilor sunt luate în consideraţie, valorificate şi favorizate în mod egal. Acest lucru nu înseamnă că femeile şi bărbaţii trebuie să devină la fel, ci că drepturile, responsabilităţile şi oportunităţile lor nu vor depinde de faptul dacă s-au născut de sex feminin sau masculin.

Echitatea de gen

Echitatea de gen presupune că femeile şi bărbaţii sunt trataţi corect, corespunzător nevoilor respective ale acestora. Aceasta poate include tratamentul egal sau tratamentul care este echivalent diferit, cât ţine de drepturi, beneficii, obligaţii şi oportunităţi. În contextul dezvoltării, un obiectiv de echitate de gen necesită adesea introducerea de măsuri pentru compensarea dezavantajelor istorice şi sociale ale femeilor.

Perspectiva de gen/ ”prisma de gen”

Perspectiva de gen/”prisma de gen” poate fi definită ca un focus care oferă un cadru de analiză pentru evaluarea modului în care femeile şi bărbaţii afectează şi sunt afectaţi în mod diferit de politici, programe, proiecte şi activităţi. Acest lucru permite recunoaşterea faptului că relaţiile dintre femei şi bărbaţi pot varia în funcţie de context. O perspectiva de gen ia în consideraţie rolurile de gen, relaţiile şi necesităţile sociale şi economice, accesul la resurse şi alte constrângeri şi oportunităţi impuse atât femeilor, cât şi bărbaţilor de către societate sau cultură, vârstă, religie, şi/sau etnie.

Analiza de gen

Analiza de gen constituie o examinare sistematică a impactului diferit al dezvoltării, politicilor, programelor şi legislaţiei asupra femeilor şi bărbaţilor, care presupune, în primul rând, colectarea de date dezagregate pe sexe, gen şi informaţii sensibile la gen despre populaţia vizată. Analiza de gen poate include, de asemenea, examinarea diverselor moduri în care bărbaţii şi femeile, ca şi actori sociali, se angajează în strategii de transformare a rolurilor, relaţiilor şi proceselor existente, în propriul lor interes şi în interesul altora.

Indicator sensibil la gen

Un indicator este un indice. Acesta poate fi o măsură, un număr, un fapt, o opinie sau o percepţie, care se axează pe o anumită condiţie sau situaţie şi măsoară schimbările în timp ale acestei condiţii sau situaţii. Diferenţa dintre un indicator şi o statistică rezidă în faptul că indicatorii ar trebui să implice comparaţii cu o normă. Indicatorii sensibili la gen măsoară schimbările legate de gen, care au loc în societate de-a lungul timpului; aceştia oferă o privire îndeaproape asupra rezultatelor iniţiativelor şi acţiunilor legate de gen.

Abordarea integratoare de gen

Abordarea integratoare de gen reprezintă procesul de evaluare a implicaţiilor pentru femei şi bărbaţi ale oricărei acţiuni planificate, inclusiv ale legislaţiei, politicilor sau programelor, în orice zonă şi la toate nivelurile. Aceasta este o strategie pentru includerea îngrijorărilor şi experienţelor femeilor şi ale bărbaţilor ca pe o dimensiune integrantă în proiectarea, implementarea, monitorizarea şi evaluarea politicilor şi programelor în toate sferele politice, economice şi sociale, astfel încât inegalitatea între femei şi bărbaţi să nu fie perpetuată.

SURSE: Institutul Internaţional de Cercetare şi Instruire al Organizaţiei Naţiunilor Unite pentru Avansarea Femeilor (INSTRAW), 2004; Setul de instrumente UNESCO GENIA pentru Promovarea Egalităţii de Gen în Educaţie şi Modulul de Instruire ITC-ILO: Atelierul de lucru Introducerea în Analiza de gen şi Indicatorii Sensibili la Gen, 2009

NOTE DE ÎNCHEIERE

INTRODUCERE

[1] Egalitatea de gen a fost recunoscută ca un drept al omului odată cu constituirea Organizației Națiunilor Unite.

Declarația Universală a Drepturilor Omului din anul 1948 și Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale (ICESCR) din anul 1976, conțin declarații explicite referitoare la dreptul femeii de a fi liberă de discriminare. Convenția Internațională cu privire la Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare împotriva Femeilor (CEDAW), adoptată de Adunarea Generală în anul 1972 obligă semnatarii să întreprindă acțiuni pentru asigurarea egalității de gen atât în sectorul privat, cât și în cel public și pentru eliminarea ideilor despre rolurile sexelor.

Un lucru important este că în cadrul celei de-a 4-a Conferință Mondială a Femeilor, care a avut loc la Beijing în anul 1995, guvernele au prevăzut acțiuni specifice pentru alinierea la standardele de egalitate și abilitare, stabilite de CEDAW, în cadrul Platformei de acțiune de la Beijing. Pentru mai multe informații despre instrumentele juridice și alte standarde internaționale relevante, de importanță deosebită pentru egalitatea de gen și drepturile omului de care se bucură femeile, inclusiv CEDAW și alte organisme de implementare a tratatelor, a se vedea: **http://www.un.org/womenwatch/beijing/platforma/plat1.htm.**

[2] Drepturile angajaților și lucrătorilor sunt abordate de către numeroase standarde, convenții și recomandări ale Organizației Internaționale a Muncii (ILO). În timp ce instrumentele ILO sunt aplicabile atât femeilor cât și bărbaților, există unele dintre acestea care prezintă interes specific pentru angajații femei. A se vedea Biroul ILO pentru egalitatea de gen și Ghidul de Resurse din cadrul bibliotecii online a ILO - Egalitatea de Gen în Lumea Muncii: **http://www.ilo.org/public/english/sup-port/lib/resource/subject/gender.htm.**

Fondat în 2000, Pactul Global ONU (UN Global Compact) reprezintă o inițiativă politică strategică pentru întreprinderile care se angajează să-și alinieze activitatea cu cele zece principii universal acceptate în domeniile drepturilor omului, standardelor muncii, mediului și combaterii corupției. A se vedea: **www.unglobalcom-pact.org.**

În 2005, Secretarul General al Organizației Națiunilor Unite Kofi Annan l-a desemnat pe profesorul John Ruggie ca Reprezentant Special pentru problemele drepturilor omului și ale societăților transnaționale și altor întreprinderi de afaceri. Atribuțiile acestuia includ identificarea și clarificarea standardelor de responsabilitate și raportare corporativă și celor cu privire la drepturile omului. **https://www.un.org/.**

[3] În ultimii 10 ani a crescut atenția acordată de către întreprinderi responsabilității corporative și raportării durabilității printr-o varietate de mecanisme. Unul dintre exemple este cerința Pactului Global ONU privind comunicările anuale despre progres (a se vedea: **http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html).**

Un alt exemplu este cadrul mondial de raportare a durabilității, elaborat de către Inițiativa de Raportare Globală (IRG), care stabilește principiile și indicatorii care pot fi utilizate de către organizații pentru a măsura și raporta performanța lor economică, socială și de mediu. În 2008-09, IRG a lucrat cu Corporația Financiară Internațională (CFI) asupra unui proiect de cercetare și consultare vizând eliminarea decalajului dintre femei și bărbați și raportarea durabilității, care a culminat cu publicarea documentului de resurse Includerea componentei de gen în raportarea durabilității, un ghid pentru specialiștii, conceput să ajute organizațiile din întreaga lume să creeze oportunități pentru femei, să adopte cele mai bune practici în raportarea durabilității și să-și îmbunătățească veniturile corporative. A se vedea: **http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/.**

Un raport recent (ianuarie 2010) al McKinsey & Company, "Afacerea de abilitare a femeilor" prezintă un exemplu despre de ce și cum sectorul privat poate intensifica angajamentul său de abilitare economică a femeilor în țările aflate în curs de dezvoltare și pe piețele emergente. Raportul se bazează, printre altele, pe date obținute din interviurile cu peste 50 de lideri și experți din sectorul privat și cel social, care se concentrează asupra abilitării femeilor, precum și pe concluziile unui sondaj efectuat la nivel mondial în rândul a circa 2300 directori executivi din sectorul privat. A se vedea: **http://www.mckinsey.com/clientservice/social_sector/our_practices/economic_development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx.**

Studiul efectuat de către Centrul Școlar de Afaceri pentru Femei în Business a constatat că paritatea de gen în echipe conduce la mai multe inovații, oferind întreprinderilor un plan clar de lucru pentru diversitate. A se vedea "Potențialul inovativ: Bărbații și femeile în echipe, 2007, disponibil la: **http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Inovative Potential_NOV 2007.pdf**

[4] Printre exemplele suplimentare de susținere a planului de lucru pentru egalitatea de gen pot fi menționate două studii recente cu privire la diversitatea de gen și performanța corporativă, efectuate de McKinsey and Company în parteneriat cu Forumul Femeilor pentru Economie și Societate. Cercetările lor au demonstrat legătura dintre prezența femeilor în cadrul echipelor de management corporativ și performanță organizatorică și financiară a companiilor,

sugerând că societăţile în care femeile deţin o rată mai mare de reprezentare la nivel de consiliu sau top-management, sunt companiile cu cel mai înalte niveluri de performanţă. Cercetările suplimentare privind liderismul feminin au arătat că comportamentele adoptate cel mai des de către femei consolidează performanţa organizatorică a companiei pe mai multe dimensiuni şi vor fi esenţiale pentru a răspunde provocărilor pe care se aşteaptă să le înfrunte companiile în anii următori. A se vedea "Subiectul femeilor: diversitatea de gen, o forţă motorie a performanţei corporative" (2007) şi "Subiectul femeilor 2: liderismul femeilor, un avantaj competitiv pentru viitor" (2008).

Pentru studii şi resurse ale Programului pentru Liderii Femei şi Paritate de Gen al Forumului Economic Mondial, a se vedea **http://www.weforum.org/en/Comunităţilor/Femei%20Leaders20%şi%20Gender%20Parity/index.htm.** Pentru informaţie despre activitatea în domeniul egalităţii de gen a Băncii Mondiale, inclusiv Egalitatea de Gen pentru o Economie Deşteaptă - Planul de Acţiune al Grupului de Lucru al Băncii Mondiale, a se vedea: **http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOP-ICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:1~49018piPK:149093~theSitePK:336868,00.htm.**

[5]"Efectul de multiplicare" al egalităţii de gen a fost recunoscut din ce în ce mai mult. Studiile continuă să arate că reducerea barierelor sociale, economice şi politice cu care se confruntă femeile şi fetele extind educaţia, scad mortalitatea infantilă şi vulnerabilitatea la HIV şi SIDA. O mai mare participare a femeilor pe piaţa muncii reduce sărăcia prin creşterea productivităţii şi a veniturilor. În schimb, discriminarea sistematică a femeilor şi fetelor va face imposibilă pentru mulţi atingerea obiectivelor de eradicare a sărăciei şi alte obiective de Dezvoltare ale Mileniului. Cel de-al 3-lea Obiectiv de Dezvoltare al Mileniului este de a promova egalitatea de gen şi abilitarea femeilor şi reprezintă unul dintre cele opt ODM-uri, formulate în baza Declaraţiei Mileniului, care a fost adoptată în anul 2000 de 189 de guverne. ODM abordează cele mai mari provocări de dezvoltare ale lumii şi au obiective limitate în timp şi măsurabile, însoţite de indicatori de monitorizare a progresului, cu un termen de realizare până în 2015. O îngrijorare crescândă precum că ODM nu vor fi îndeplinite este însoţită de recunoaşterea sporită a faptului că realizarea egalităţii de gen este esenţială pentru realizarea tuturor celorlalte ODM. A se vedea: **http://www.un.org/millenniumgoals/ şi http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008 En.pdf.** A se vedea, de asemenea, "Importanţa Genului", The Economist, Aprilie 2006; şi "Finanţarea egalităţii de gen înseamnă Finanţarea Dezvoltării", Documentul de discuţii al UNIFEM, 2008.

SITUAŢIA FEMEILOR: FAPTE ŞI CIFRE

[1] Reţeaua de finanţare pentru femei. 2007. Ziua Mondială împotriva Sărăciei: Investiţii în femei: Rezolvarea puzzle-ului sărăciei. Statistici privind Sărăcia. Disponibil la: **http://www.wfnet.org/sites/wfnet.org/files/jenn/%poverty20Statistics.doc.**

[2] Pagina web a IFAD (foaie informativă privind femeile), accesată la 27 februarie 2009: **http://www.ifad.org/pub/fact-sheet/women/women_e.pdf**

[3] Pagina web a USAID, accesată la 27 februarie 2009: **http://www.usaid.gov/our work/cross-cutting programs/wid/wid_stats.html**

[4] Ibid.

[5] UNICEF. 2009. Situaţia copiilor în lume: sănătatea mamei şi a nou-născuţilor. Disponibil la: **http://www.unicef.org/sowc09/**

[6] Organizaţiei Naţiunilor Unite. 2008. Foaie informativă Uniţi pentru Eliminarea Violenţei împotriva Femeilor. Disponibil la:http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf. De asemenea, "Violenţa împotriva Femeilor: Fapte şi Cifre" UNIFEM 2008. [[**http://www.unifem.org/attach-ments/gender issues/violence against women/ facts figures violence against women 2007. pdf**].

[7] Ibid.

[8] Ibid.

[9] Organizaţia Naţiunilor Unite. 2008. Foaie informativă Uniţi pentru Eliminarea Violenţei împotriva Femeilor. Disponibil la: **http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf**

[10] Ibid.

[11] UNAIDS. 2008. Raport privind Epidemia Globală de SIDA. **http://data.unaids.org/pub/Global-Report/2008/Jc1510 2008 global report pp29 62 en.pdf**

[12] Coaliţia Globală pentru Femei şi pagina web SIDA, accesată la 27 februarie 2009. http://womenan-daids.unaids.org/ ; De asemenea, UNAIDS. 2008. Raport privind Epidemia Globală de SIDA: **http://data.un-aids.org/pub/Global Report/2008/jc1510 2008 global report pp29 62 en.pdf**

[13] The Economist. 2006. Importanţa genului (15 aprilie). Extras pe 06 februarie 2009 din baza de date de Academic Search Premier.

[14] Ibid.

[15] Goldman Sachs Group, Inc 2007. "Inegalitatea de gen, creşterea economică şi îmbătrânirea globală".

[16] UNESCO 2008. Educaţie pentru Toţi, Raport Global de Monitorizare 2009. Disponibil de la: **http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/**

[17] Pagina web a Parteneriatului de învăţare al femeilor pentru Drepturi, Dezvoltare şi Pace, accesată la februarie 2009: http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights.

Încurajăm liderii de afaceri să se alăture Principiilor și să le utilizeze ca orientare pentru acțiunile pe care le putem lua la locul de muncă, pe piață și în comunitate pentru a abilitarea femeilor și beneficiul companiilor noastre, urmînd link-ul www.egalitatedegen.org

UN Women în Republica Moldova
Str. 31 August 1989, 131,
Chișinău MD 2012
Tel. +373-22-269-208
Fax +373-22-220-041
Email: unwcomda@unwomen.org

PENTRU NOTIȚE

UN WOMEN
United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

ENTITATEA NAȚIUNILOR UNITE PENTRU EGALITATEA DE GEN ȘI ABILITAREA FEMEILOR (UN WOMEN) este o organizație ONU, care promoveaza egalitatea de gen și abilitarea femeilor. Lider mondial pentru femei și fete, UN Women a fost instituita pentru a intensifica progresul în favoarea ameliorarii situației femeilor și satisfacerea necesitaților lor la nivel mondial. UN Women susține statele membre ONU în adoptarea standardelor globale pentru realizarea egalității de gen și colaboreaza cu guvernele și societatea civila pentru a dezvolta legi, politici, programe și servicii necesare pentru implementarea acestor standarde. UN Women susține participarea în mod egal a femeilor în toate aspectele vieții, axându-se asupra cinci domenii prioritare: creșterea nivelului de participare și reprezentare a femeilor în organelle de conducere; încetarea violenței împotriva femeilor; implicarea femeilor în toate aspectele ce țin pace și securitate; intensificarea abilitarii economice a femeilor; și plasarea egalității de gen în centrul activitaților de planificare și bugetare a dezvoltarii naționale. UN Women coordoneaza și promoveaza și activitatea sistemului ONU în promovarea egalității de gen.

www.unwomen.org

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
EQUALITY MEANS BUSINESS
UN WOMEN
UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Principiile de Abilitare a Femeilor este produsul unui parteneriat între UN Women și Pactul Global ONU, ca urmare a unei consultări internaționale cu multiple părți interesate, și sunt adaptate în baza Principiilor Calvert pentru Femei ®. Principiile Calvert pentru Femei au fost inițial elaborate în parteneriat cu UNIFEM (în prezent o parte din UN Women) și lansate în 2004, reprezentînd primul cod corporative de conduită la nivel mondial, focusat exclusiv pe abilitarea, avansarea și investirea în femei la nivel mondial.