

# PRINCIPI OSNAŽIVANJA ŽENA



**RAVNOPRAVNOST  
ZNAČI USPEŠNO  
POSLOVANJE**

- 1** Na visoke upravljačke pozicije postavljati rukovodioce i rukovoditeljke posvećene rodnoj ravnopravnosti.
- 2** Prema svim ženama i muškarcima na poslu pravedno postupati – poštovati i podržavati ljudska prava i nediskriminaciju.
- 3** Obezbediti zdravlje, bezbednost i blagostanje svih radnica i radnika.
- 4** Promovisati obrazovanje, obuku i stručno usavršavanje žena.
- 5** Razvijati kompaniju, lanac snabdevanja i marketing na način koji osnažuje žene.
- 6** Promovisati ravnopravnost kroz inicijative u društvu i zagovaranje.
- 7** Meriti napredak rodne ravnopravnosti i javno izveštavati o njemu.



United Nations Global Compact



United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

## Zahvalnice

Inicijativa Principi osnaživanja žena — Ravnopravnost znači uspešno poslovanje, pokrenuta u martu 2010, duguje zahvalnost brojnim predstavnicima i predstavnicama poslovne zajednice, organizacija građanskog društva, međunarodnih organizacija i vlada koji su se angažovali i zalagali da se principi primene u velikom broju kompanija i ciljnih grupa.

Partnerski tim Principa osnaživanja žena:

Joan Libby Hawk  
specijalna savetnica,  
UN Women i Globalni dogovor UN

Ursula Wynnoven  
generalna savetnica,  
Kancelarija Globalnog dogovora UN

Laraine Mills  
ekspertkinja za partnerstva sa privatnim sektorom,  
UN Women

Lauren Gula  
menadžerka projekta, Ljudska prava i osnaživanje žena,  
Kancelarija Globalnog dogovora UN

Brošura je objavljena uz saglasnost Sekretarijata Principa osnaživanja žena UN Women i UN Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija.

# PRINCIPI OSNAŽIVANJA ŽENA

**RAVNOPRAVNOST ZNAČI USPEŠNO POSLOVANJE**

Partnerska inicijativa kancelarija UN Women i Globalnog dogovora UN



# Uvod

**OSNAŽIVANJE ŽENA** za potpuno učešće u privrednom životu, u svim sektorima i na svim nivoima privredne aktivnosti, neophodno je za:

- izgradnju jakih privreda;
- uspostavljanje stabilnijih i pravednijih društava;
- ostvarenje međunarodno dogovorenih ciljeva razvoja, održivosti i ljudskih prava;
- unapređenje kvaliteta života žena, muškaraca, porodica i zajednica; i
- pokretanje poslovanja i unapređenje poslovnih ciljeva.

Za uključivanje talenata, veština, iskustva i energije žena potrebne su međunarodne akcije i promišljene politike. Principi osnaživanja žena, partnerska inicijativa UN Women i Globalnog dogovora UN, nastoje da novim idejama pomognu privatnom sektoru da se usredsredi na ključne elemente promovisanja rodne ravnopravnosti na radnom mestu, na tržištu i u društvenoj zajednici.

Za unapređenje otvorenosti i uključivanja u sve politike kompanija i u samo poslovanje potrebni su tehnike, alati i prakse koji daju rezultate. Principi osnaživanja žena, nastali u procesu međunarodnih dogovora, pružaju „rodnu perspektivu“ iz koje poslovni svet može da sagleda i analizira aktuelne načine poslovanja, kriterijume i prakse izveštavanja o ovoj temi.

Zasnovani na istraživanju stvarne poslovne prakse, Principi pomažu kompanijama da oblikuju postojeće ili uvedu nove programe kako bi omogućile osnaživanje žena.

Principi istovremeno odražavaju interese vlada i organizacija građanskog društva, i podržavaju komunikaciju među važnim zainteresovanim stranama u sistemu jer je za postizanje rodne ravnopravnosti neophodno učešće svih. Kao lider u oblasti rodne ravnopravnosti, UN Women je u ovaj partnerski poduhvat uneo tri decenije iskustva sa Globalnim dogovorom UN, najvećom korporativnom građanskom inicijativom na svetu, koja obuhvata preko 8.000 kompanija i ostalih zainteresovanih strana u preko 135 zemalja.

U sve globalizovanijem i povezanijem svetu korišćenje svih društveno-ekonomskih sredstava ključno je za uspeh. Međutim, žene se i dalje suočavaju sa diskriminacijom, marginalizacijom i isključivanjem iako je izvestan napredak u toj sferi nesumnjiv i iako je ravnopravnost žena i muškaraca univerzalno međunarodno načelo — osnovno i neotuđivo ljudsko pravo. Gotovo sve zemlje afirmisale su ovu vrednost tako što su priznale standarde sadržane u međunarodnim sporazumima o ljudskim pravima koji za države artikulišu širok spektar građanskih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava. Posebni dokumenti navode niz obaveza države u oblasti zaštite ljudskih prava za žene, decu, radnice i radnike i osobe sa invaliditetom. Osim toga, međunarodno usvojeni dokumenti, kao što su Pekinška platforma za akciju, koju je na Četvrtoj svetskoj konferenciji UN o ženama 1995. usvojilo svih 189

zemalja i Milenijumska deklaracija, koju je 2000. usvojilo 189 zemalja, doprinose sveobuhvatnom okviru ljudskih prava.<sup>1</sup>

Ovi međunarodni standardi naglašavaju našu zajedničku težnju za životom u kojem su mogućnosti dostupne svima; u kojem ljudi mogu da žive bez nasilja i da ostvaruju pravnu zaštitu i u kojem države ispunjavaju svoje obaveze da poštuju i štite ljudska prava žena, muškaraca i dece, kao i da pružaju odgovarajuće usluge kao što su obrazovanje i zdravstvena zaštita.

Ove konvencije predstavljaju pravne izvore za nacionalna zakonodavstva i pomažu u oblikovanju zajedničkih vrednosti koje usvajaju institucije širom sveta. Poslovne liderke/lideri, u bliskoj saradnji sa svojim kolegama i kolegamicama, vladama, organizacijama civilnog društva i Ujedinjenim nacijama,<sup>2</sup> nastoje da kroz konkretne politike i programe primene međunarodne standarde kojima se garantuju prava pojedinca i pojedinki. Poslovno opredeljenje, izraženo opisom misije kompanije i podržano javnim izveštavanjem o politikama i praksama, potvrđuje sve bolje razumevanje važnosti ovih vrednosti za posao i društvo.<sup>3</sup>

Iako je integracijom principa i aktivnosti korporativne odgovornosti, različitosti i uključivanja puno postignuto, još nije ostvareno potpuno učešće žena u svim segmentima privatnog sektora – od kancelarije generalnog direktora/generalne direktorke, do fabričkog pogona i lanca snabdevanja. Aktuelna

istraživanja pokazuju da rodna različitost doprinosi uspješnijem poslovanju i time signaliziraju da se lični i zajednički interes ne moraju isključivati. UN Women, Globalni dogovor UN, ostale vodeće agencije UN, Svetska banka i Svetski ekonomski forum potkrepljuju te rezultate.<sup>4</sup> Vlade takođe shvataju da se uključivanjem žena pokreće razvoj, i potvrđuju da je za postizanje milenijumskih ciljeva razvoja i nacionalnih ekonomskih i razvojnih planova neophodan brz pomak ka rodnoj ravnopravnosti.<sup>5</sup>

U globalno međuzavisnom političkom, društvenom i ekonomskom okruženju, partnerstva imaju sve važniju ulogu u:

- stvaranju dinamičnog poslovnog okruženja koje uključuje brojne aktere, saradnike/ce i inovatore/ke i koje otvara mogućnosti za žene i muškarce; i
- omogućavanju aktivnog i interaktivnog učešća i zajedničkog rada vlada, međunarodnih finansijskih institucija, privatnog sektora, investitora, nevladinih organizacija, akademskih ustanova i strukovnih organizacija.

UN Women i Globalni dogovor UN partnerski predstavljaju Principe osnaživanja žena u nadi da će njihovo korišćenje podstaći i intenzivirati napore usmerene na uključivanje žena na svim nivoima.

*Ravnopravnost zaista znači uspešno poslovanje.*



# Principi osnaživanja

## 1 **Rukovodstvo promoviše rodnu ravnopravnost**

- Osigurati podršku rukovodstva i na najvišem nivou razvijati politike rodne ravnopravnosti i promovisanja ljudskih prava.
- Definirati ciljeve u oblasti rodne ravnopravnosti za celu kompaniju i uvesti ih kao jednu od mera za evaluaciju rada direktora/ki.
- U razvoj korporativnih politika, planova i programa za unapređenje rodne ravnopravnosti uključiti zainteresovane aktere i akterke iz kompanije i zajednice.
- Obezbediti da sve mere budu rodno osetljive – prepoznati faktore koji različito utiču na žene i muškarce – i osigurati da kultura organizacije doprinese unapređenju ravnopravnosti i inkluziji.

## 2 **Jednake mogućnosti, uključivanje i nediskriminacija**

- Isplaćivati jednaku zaradu, uključujući i beneficije, za posao jednake vrednosti, i nastojati da se svim ženama i muškarcima isplaćuje adekvatna plata.
- Obezbediti da pravila i prakse na radnom mestu ne omogućavaju rodno zasnovanu diskriminaciju.
- Sprovesti rodno osetljive mere zapošljavanja i zadržavanja radnica i radnika, proaktivno zapošljavati i imenovati žene na rukovodeća mesta i u upravne odbore kompanija.
- Obezbediti dovoljno učešće žena – 30% ili više – u odlučivanju i upravljanju na svim nivoima i u svim poslovnim oblastima.
- Ponuditi fleksibilne radne opcije, mogućnosti odsustvovanja i povratka na prethodno radno mesto sa istim statusom i jednakom platom.
- Omogućiti ženama i muškarcima da lakše pristupe uslugama ustanova za negu dece i drugih lica zavisnih od tuđe nege, kao i informacijama o tim ustanovama.

## 3 **Zdravstvena zaštita, bezbednost i zaštita od nasilja**

- Stvoriti bezbedne radne uslove, obezbediti zaštitu od izloženosti opasnim materijama i otkriti potencijalne rizike, između ostalog opasnost po reproduktivno zdravlje, vodeći računa o različitim efektima uslova rada na žene i muškarce.
- Uvesti nultu toleranciju prema svim oblicima nasilja na poslu, uključujući i verbalno i/ili fizičko zlostavljanje, i sprečavati seksualno uznemiravanje.
- Nastojati da se zaposlenima ponude zdravstveno osiguranje i druge neophodne usluge (između ostalog i usluga za žrtve nasilja u porodici) — i osigurati da svi zaposleni/e imaju jednak pristup tim uslugama.
- Poštovati prava žena i muškaraca na odsustvo radi lečenja i savetovanja, bilo da su te usluge potrebne njima ili licima koja od njih zavise.
- Uz konsultaciju sa zaposlenima, identifikovati i rešavati bezbednosne rizike, uključujući i bezbednost žena koje putuju na posao, sa posla i na službeni put.
- Obučiti osoblje obezbeđenja i rukovoditeljke/rukovodioce da prepoznaju znake nasilja nad ženama i da razumeju zakone i propise kompanije o trgovini ljudima, kao i o radnoj i seksualnoj eksploataciji.

# žena

## 4 Obrazovanje i obuka

- Ulagati u one mere i programe koji otvaraju puteve za napredovanje žena na svim nivoima i u svim poslovnim oblastima, i podstaći žene da se angažuju na netradicionalnim poslovnim poljima.
- Obezbediti jednak pristup svim programima obrazovanja i obuke koje organizuju i finansiraju kompanije, uključujući i časove opismenjavanja, stručno usavršavanje i obuku u oblasti informatičke tehnologije.
- Obezbediti jednake mogućnosti za formalno i neformalno povezivanje i mentorski rad.
- Objasniti koji je interes kompanije da se uključi u osnaživanje žena i ukazati na pozitivan uticaj koji takva praksa ima i na muškarce i na žene.

## 5 Razvoj preduzeća, lanac snabdevanja i marketinške prakse

- Širiti poslovne odnose sa kompanijama čije su vlasnice žene, uključujući i mala preduzeća i žene preduzetnice.
- Podržavati rešenja koja omogućavaju ženama da prevaziđu prepreke sa kojima se suočavaju u pristupu kreditima i zajmovima.
- Zamoliti poslovne partnere i partnerke i koleginice i kolege da poštuju opredeljenje kompanije za unapređenje ravnopravnosti i uključivanja.
- U svim marketinškim i poslovnim materijalima poštovati dostojanstvo žena.
- Obezbediti da se proizvodi, usluge i objekti firme ne koriste za trgovinu ljudima i/ili radnu ili seksualnu eksploataciju.

## 6 Liderstvo i angažovanje u zajednici

- Promovisati opredeljenje kompanije za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.
- Zagovarati, samostalno ili u partnerstvu, rodnu ravnopravnost i sarađivati sa poslovnim partnerkama/partnerima, dobavljačicama/dobavljačima i liderkama/liderima u zajednici u cilju promovisanja uključivanja.

- Raditi sa zainteresovanim stranama u zajednici i zvaničnicama/zvaničnicima na eliminisanju diskriminacije i eksploatacije i otvaranju mogućnosti za žene i devojke.
- Prepoznati i promovisati liderstvo žena i njihove doprinose zajednicama i obezbediti dovoljnu zastupljenost žena prilikom svih konsultacija u zajednici.
- Podržati opredeljenje kompanije za uključivanje, ravnopravnost i ljudska prava kroz filantropske (volonterske) programe i fondove.

## 7 Transparentnost, merenje i izveštavanje

- Objaviti poslovnu politiku kompanije i plan sprovođenja promocije rodne ravnopravnosti.
- Uspostaviti kriterijume kojima se meri uključivanje žena na svim nivoima.
- Meriti napredak i o njemu izveštavati, interno i eksterno, uz korišćenje podataka razvrstanih po polu.
- Uključiti rodne indikatore u obavezne izveštaje.

# Primena principa u praksi:

Kompanije iz celog sveta već daju konkretne primere uspešnog osnaživanja žena. Primeri koji slede prate svaki od sedam konkretnih principa osnaživanja žena i predstavljaju postupke i mere koji bi mogli da posluže kao uzor; oni potiču iz dokumenta *Kompanije kao predvodnice: primena principa u praksi/Companies Leading the Way: Putting the Principles into Practice*.

## 1 Rukovodstvo promoviše rodnu ravnopravnost

- Međunarodna rudarska grupa sa sedištem u Velikoj Britaniji naručila je o tome na koji način kompanija može da se poveže sa ženama i drugim grupama u zajednici. Vodič je predstavljao važnu smernicu u poslovanju kompanije, o zapošljavanju žena i uključivanju zajednice.
- Međunarodna kompanija koja se bavi računovodstvom i savetovanjem procenila je da ima poslovne gubitke zbog neuspeha u privlačenju visokospecijalizovanih stručnjakinja. Na osnovu ovih rezultata, kompanija je počela da radi na promeni poslovne kulture i politike tako što je počela da uključuje žene u rukovodstvo i odbore.
- Rukovodstvo jednog istočnoazijskog preduzeća sprovelo je integrisani pristup osnaživanju žena: putem najširih obrazovnih i bezbednosnih inicijativa uvelo je programe nagrađivanja zaposlenih žena za posebna dostignuća, kao i programe podrške napredovanju žena u kompaniji.

## 2 Jednake mogućnosti, uključivanje i nediskriminacija

- Kako bi zadržala i privukla više kvalifikovanih žena, jedna istočnoevropska mikrofinansijaska grupa je sprovela obimno prikupljanje i analizu podataka, što je bila osnova za formulisane preporuke o tome kako kompanija treba da postupa prema svojim radnicama.
- Jedna globalna osiguravajuća grupacija izdvojila je tokom tri godine 1,25 miliona evra u nastojanju da premosti rodne razlike u platama.
- Velika kompanija za finansijske usluge u Australiji nudi program roditeljskog odsustva kojim se omogućavaju ukupno dve godine roditeljskog odsustva za primarnog staratelja ili starateljku, koje se može uzimati fleksibilno, a ne obavezno u bloku.
- Kako bi podržala različitost i uključivanje, jedna multinacionalna kompanija iz industrije čelika osnovala je specijalnu komisiju koju čine rukovodstvo i radnice. Zadatak komisije je da uoči probleme sa kojima se susreću radnice i da, polazeći od tih problema, predloži obuke i programe.

## 3 Zdravstvena zaštita, bezbednost i zaštita od nasilja

- Jedna velika konfekcijska firma analizirala je povezanost ekonomskih koristi za kompaniju i zdravstvene svesti zaposlenih, i na osnovu rezultata pokrenula partnerstvo sa stručnjakinjama/stručnjacima u oblasti zdravstvenog obrazovanja kako bi zaposlenima ponudila obuku o reproduktivnom zdravlju i materinstvu, prevenciji bolesti i pristupu zdravstvenoj zaštiti.
- Imajući u vidu važnost pružanja pomoći zaposlenim roditeljima, jedna kenijska kompanija za komunikacije nudi besplatnu dnevnu brigu za decu i usluge kompanijskog lekara, kao i zdravstveno osiguranje koje obuhvata i zdravstvenu zaštitu pre i posle porođaja.
- Dve španske kompanije pomažu žrtvama porodičnog nasilja da budu raspoređene na posao prilagođen njihovim potrebama kako bi im se olakšao povratak na posao.
- Proizvođač odeće iz Šri Lanke, kroz ciljane mere i programe, koji uključuju i specijalnu brigu o radnicama koje očekuju dete, i kroz sistematsku procenu rizika proizvodnog procesa, opreme i postrojenja, pokazao je svoju opredeljenost za stvaranje i održavanje bezbednog i zdravog radnog okruženja i prepoznavanje različitih potreba svojih radnica i radnika.



# primeri iz kompanija

## 4 Obrazovanje i obuka

- Kako bi se stvorile mogućnosti za poslovni napredak žena u oblasti informatičke tehnologije, jedna multinacionalna tehnološka kompanija sa sedištem u SAD održava strateška partnerstva sa ženskim organizacijama u mnogim zemljama u kojima posluje radi promocije obrazovanja i obuke, i nagrađivanja ženskih dostignuća u oblasti informatičke tehnologije.
- Velika evropska avio-kompanija se kroz edukativne projekte obraća mladima kako bi srušila prepreke koje tradicionalno ograničavaju angažovanje žena za jednu vrstu poslova, a muškaraca za drugu.
- Velika australijska kompanija za finansijske usluge podržava brojne inicijative čiji je cilj podrška ženama u biznisu, uključujući i onlajn platformu, kako bi se Australijankama pružila pomoć u povezivanju sa drugim ženama u biznisu širom sveta radi razmene informacija, istraživanja i saveta u vezi s karijerom.
- Jedna kineska transportna kompanija osnovala je specijalne komisije zaposlenih koje treba da prepoznaju i osmisle programe i vrste i načine prenošenja informacija koji su prilagođeni specifičnim potrebama i interesovanjima radnica.

## 5 Razvoj preduzeća, lanac snabdevanja i marketinške prakse

- Prepoznavši sve širu ulogu preduzetnica, jedna velika banka sa sedištem u Velikoj Britaniji pokrenula je specijalizovane finansijske usluge, mogućnosti za mikrofinansiranje i poslovne zajmove, a obezbedila je i onlajn edukativni centar za preduzetnice koje vode mala i srednja preduzeća.
- Jedna švedska proizvodna firma pomaže ženama koje proizvode sirovine u zemljama u razvoju da trguju direktno sa proizvođačem i da smanjenjem broja posrednika u lancu snabdevanja povećaju svoj prihod.
- U želji da međunarodnoj javnosti jasno predoči obim nasilja nad ženama jedna globalna reklamna kompanija ušla je u partnerstvo sa organizacijom UN kako bi osmislila TV i Internet kampanju upoznavanja javnosti s tim problemom.

## 6 Liderstvo i angažovanje u zajednici

- Jedna velika međunarodna kozmetička kompanija lansirala je i prodavala svoje proizvode kako bi obezbedila sredstva za lokalne organizacije širom sveta koje rade na sprečavanju porodičnog nasilja.

- Multinacionalna rudarska kompanija koja posluje u Gani sprovela je program uvođenja rodno osvešćene politike kako bi radnice ohrabrila da preuzmu veću odgovornost u okviru rudnika i povežu se sa lokalnom zajednicom.
- Jedan multinacionalni proizvođač odeće sa sedištem u SAD na lokalitetima na kojima posluje odobrava novčana sredstva lokalnim organizacijama koje rade na osnaživanju žena.

## 7 Transparentnost, merenje i izveštavanje

- Jedna izraelska modna kompanija srednje veličine postala je prva kompanija te kategorije u Izraelu koja dobrovoljno objavljuje svoj izveštaj o društvenoj i ekološkoj odgovornosti u kom se ogleda njena posvećenost rodnoj ravnopravnosti.
- Španska finansijska institucija na veb-sajtu objavljuje svoje opredeljenje za davanje jednakih mogućnosti i uključivanje, i redovno sprovodi eksterno merenje stepena ravnopravnosti koje potvrđuje nezavisno vladino telo.
- Južnoafrička rudarska kompanija u svoje izveštaje o održivosti uključuje i detaljan presek zapošljavanja po polu, rasi i profesionalnom nivou.
- Dve australijske kompanije – jedna iz sektora bankarstva a jedna u oblasti konsaltinga, Principe osnaživanja žena koriste kao priručnik za rodnu ravnopravnost.



# Kako ostvariti i meriti

Predlozi koji slede prate svaki od sedam principa ravnopravnosti žena i pokazuju kako ostvariti i meriti napredak. Međutim, najmoćnije procene se zasnivaju na kulturi i ciljevima same organizacije, u skladu sa jasnim okvirom merenja. Iako su nam ciljevi zajednički, putevi kojima do njih stižemo nužno će biti različiti.

## 1 **Rukovodstvo promoviše rodnu ravnopravnost**

Jasno definisati stratešku argumentaciju kompanije za unapređivanje rodne ravnopravnosti u okviru organizacije i njene oblasti.

Osnovati radnu grupu na visokom nivou koja bi imala zadatak da prepozna prioritetne oblasti, ustanovi kriterijume i prati rezultate kompanije.

Uključiti opšte ciljeve kompanije u vezi sa rodnom ravnopravnošću u opise poslova i analize učinka.

### **TREBALO BI RAZMISLITI...**

- Da li je opredeljenje za unapređenje ravnopravnosti i promociju nediskriminacije i pravičnosti jasno navedeno na veb-sajtu kompanije, materijalima za zapošljavanje i u poslovnim izveštajima?
- Da li je na nivou upravnog odbora imenovana osoba koja zastupa poslovnu politiku i planove u oblasti rodne ravnopravnosti?
- Da li postoji obuka, između ostalog i za muške rukovodioce, o značaju učešća i uključivanja žena?
- Da li godišnji izveštaj kompanije ili izveštaj o održivosti sadrže izjave rukovodstva o postizanju ciljeva rodne ravnopravnosti?

## 2 **Jednake mogućnosti, inkluzija i nediskriminacija**

Na istaknutom mestu objaviti jasnu opredeljenost kompanije da zabrani diskriminaciju na osnovu pola i roda prilikom zapošljavanja, na poslu, u pogledu napredovanja, plata i naknada.

Osmisliti inicijative za zapošljavanje koje se više obraćaju ženama.

Revidirati i analizirati zarade svih zaposlenih po polu, kategoriji zaposlenih i nazivu radnog mesta.

Osigurati da žene imaju jednake mogućnosti da upravljaju važnim poslovnim zadacima.

Sprovesti anketu među zaposlenima kako bi se ustanovili stavovi žena i muškaraca o merama kompanije koje se tiču jednakih mogućnosti, uključivanja i nediskriminacije na radnom mestu.

Uspostaviti i sprovesti poverljivu politiku žalbi i proceduru za incidente u vezi sa diskriminacijom, seksualnim uznemiravanjem i rodnim nasiljem.

### **TREBALO BI RAZMISLITI...**

- Da li postoji rodni presek upravnog odbora i najvišeg rukovodstva kompanije?
- Da li kompanija prati i analizira unapređenja po polu, kategorijama zaposlenih i njihovom zvanju?

- Da li se redovno obavljaju analize plata?
- Da li se zapošljava dovoljno žena i da li se sa dovoljno žena obavljaju razgovori za posao (dovoljno znači 30 odsto ili više)? Da li u komisijama koje obavljaju razgovore za posao učestvuje dovoljan broj žena?
- Koliko radnice češće menjaju posao u odnosu na radnike, po kategoriji zaposlenih i nazivu radnog mesta?
- Da li je kompanija osmislila fleksibilne radne opcije koje su u skladu sa konkretnim i različitim potrebama žena i muškaraca?
- Da li postoje procedure za podnošenje žalbi o rodno zasnovanoj diskriminaciji, uznemiravanju i nasilju?

## 3 **Zdravlje, bezbednost i zaštita od nasilja**

Na istaknutom mestu objaviti poslovnu politiku potpunog netolerisanja diskriminacije i obezbediti odgovarajuću obuku u vezi s tim.

Identifikovati sve zdravstveno-bezbedonosne rizike sa aspekta njihovog različitog uticaja na žene i muškarce.

Anketirati zaposlene radi utvrđivanja stavova žena i muškaraca o zdravlju, sigurnosti i bezbednosti.

Uvesti zdravstvene i sigurnosne mere kako bi se otklonili problemi i zadovoljile potrebe žena i muškaraca, uključujući i trudnice, osobe sa HIV/AIDS, osobe sa invaliditetom i ostale ranjive grupe, i obezbediti sredstva za sprovođenje tih mera.

### **TREBALO BI RAZMISLITI...**

- Da li je sigurnosna i ostala oprema odgovarajuće veličine i za žene i za muškarce?

# napredak

- Da li postoje odvojeni toaleti i, ukoliko je to potrebno, posebne prostorije za presvlačenje žena i muškaraca?
- Da li je krug kompanije osvetljen na odgovarajući način?
- Da li u okviru zdravstvene službe kompanije rade i zdravstvene radnice?

## 4 Obrazovanje i obuka

Obučavati i obrazovati zaposlene, a pogotovo zaposlene muškarce, kako bi razumeli zašto je osnaživanje žena važno za dobro poslovanje kompanije.

Omogućiti da u svim fazama karijere žene mogu da koriste programe za pomoć u izboru karijere i mentorske programe.

Promovisati programe obuke osmišljene za žene.

### TREBALO BI RAZMISLITI...

- Kakve su mogućnosti žena i muškaraca da se obučavaju i stručno usavršavaju?
- U koliko sati obuke godišnje učestvuju žene i muškarci, analizirano po kategoriji posla i nazivu radnog mesta?
- Da li se prilikom zakazivanja obuke i edukativnih programa uzimaju u obzir porodične obaveze zaposlenih?

## 5 Razvoj preduzeća, lanac snabdevanja i marketinške prakse

Objaviti nameru kompanije da uključi poslovne politike koje podržavaju rodnu ravnopravnost u lanac snabdevanja.

Imenovati osobu koja bi u okviru kompanije zastupala žensko preduzetništvo i koja bi pomagala da preduzeća u vlasništvu žena razviju kapacitete za kvalitetne dobavljače.

Od postojećih i potencijalnih dobavljača i dobavljačica zatražiti informacije o njihovoj poslovnoj politici u vezi sa rodom i različitostu, i uključiti ih u izbor poslovnih partnera i partnerki.

### TREBALO BI RAZMISLITI...

- Da li kompanija analizira svoj postojeći lanac snabdevanja kako bi poslovala bar sa dovoljnim brojem dobavljačkih preduzeća čije su vlasnice žene?
- Koliko dobavljača kompanije ima definisanu poslovnu politiku i programe u vezi sa rodnom ravnopravnošću?
- Kakav je odnos broja preduzeća čije su vlasnice žene prema broju ostalih dobavljača?
- Kako kompanija vodi evidenciju o žalbama zbog načina na koji su žene i devojke prikazane u marketinškim i drugim javnim materijalima, i kako reaguje na takve primedbe?

## 6 Liderstvo i angažovanje u zajednici

Osmisliti inicijative koje osnažuju žene i devojke, a koje će kompanija sprovesti u zajednici.

Podstaci rukovodioce i rukovoditeljke kompanije da se u zajednici konsultuju sa lokalnim liderkama (liderima) – ženama

i muškarcima – i da uspostave snažne veze od kojih bi svi članovi i članice društva imali koristi.

Analizirati uticaj koji širenje aktivnosti kompanije u zajednici ima na žene i devojke.

### TREBALO BI RAZMISLITI...

- Koje inicijative kompanija podržava kako bi promovisala ravnopravnost u zajednici i do koliko žena i devojčica, muškaraca i dečaka one dopiru?
- Da li kompanija anketira učesnice (učesnike) kroz fokus grupe ili pisane komentare kako bi dobila povratne informacije?
- Kada kompanija analizira poslovnu politiku i kriterijume na kojima je zasnovan njen angažman u zajednici, da li uzima u obzir rezultate i reakcije zajednice?
- Da li je doprinos žena njihovim zajednicama uočen i objavljen?

## 7 Transparentnost, merenje i izveštavanje

Izveštavati godišnje, po odeljenjima, o planovima i poslovnoj politici u vezi sa rodnom ravnopravnošću, uz upotrebu ustanovljenih kriterijuma.

Objaviti nalaze o radu kompanije na uključivanju i unapređivanju žena kroz sve pogodne kanale i već postojeće obavezne izveštaje.

Uvrstiti praćenje i evaluaciju poslovnih ciljeva u vezi sa rodnom ravnopravnošću među postojeće pokazatelje učinka.

### TREBALO BI RAZMISLITI...

- Da li rezultati praćenja standarda za unapređivanje žena pokazuju da se kompanija kreće u pozitivnom smeru?
- Kakve su mogućnosti u okviru kompanije za reviziju, analizu i raspravu o učinku?



# Kako je ženama sada: činjenice i cifre

## Ugrožene žene

- Više se ljudi iz siromaštva izvuklo u poslednjih 50 nego u prethodnih 500 godina; pa ipak, više od 1,2 milijarde i danas preživljava sa manje od jednog američkog dolara dnevno.<sup>1</sup> Prema istim procenama žene čine 70% siromašnih u svetu.
- Međunarodni fond za poljoprivredu i razvoj (International Fund for Agriculture and Development – IFAD) objavio podatak da su u zemljama u razvoju žene vlasnice manje od 2% zemlje.<sup>2</sup>
- Prema istraživanju čiji je pokrovitelj Vlada SAD, a koje je sprovedeno 2006, godišnje oko 800.000 osoba postaju žrtve trgovine ljudima preko nacionalnih granica. Oko 80% žrtava transnacionalne trgovine su žene i devojke, a do 50% maloletnice.<sup>3</sup>
- Procenjuje se da žene i deca čine 72% od 33 miliona izbeglica u svetu.<sup>4</sup>
- Svakog minuta negde u svetu neka žena umire usled komplikacija tokom trudnoće i porođaja.<sup>5</sup>

## Nasilje nad ženama

- Najčešći oblik nasilja koje žene doživljavaju svugde u svetu jeste fizičko nasilje od strane intimnih partnera. U proseku, najmanje 60% žena u toku života dobije batine, biva prisiljeno na seks ili zlostavljano na neki drugi način od strane svog intimnog partnera.<sup>6</sup>
- Procenjuje se da će svaka peta žena u svetu tokom života postati žrtva silovanja ili pokušaja silovanja.<sup>7</sup>
- Žene tokom celog života doživljavaju seksualno uznemiravanje. Između 40% i 50% žena u Evropskoj uniji

prijavilo je neki oblik seksualnog uznemiravanja na radnom mestu.<sup>8</sup>

- Trošak nasilja koje učini intimni partner samo u Sjedinjenim Američkim Državama premašuje 5,8 milijardi dolara godišnje: 4,1 milijarda daje se za usluge neposredne medicinske i zdravstvene zaštite, dok gubici u produktivnosti iznose skoro 1,8 milijardi dolara.<sup>9</sup>
- Jedna kanadska studija iz 1995. procenila je da godišnji direktni troškovi nasilja nad ženama iznose oko 1,17 milijardi kanadskih dolara godišnje. Studija sprovedena 2004. u Velikoj Britaniji procenila je da ukupni posredni i neposredni troškovi porodičnog nasilja, uključujući i bol i patnju, iznose 23 milijarde engleskih funti godišnje, ili 440 engleskih funti po osobi.<sup>10</sup>

## Žene sa HIV/AIDS

- Epidemija AIDS teže pogađa žene, što zbog njihove uloge u društvu, što zbog njihove biološke osetljivosti na infekciju HIV – više od polovine od procenjenih 33 miliona ljudi koji širom sveta žive sa HIV su žene.<sup>11</sup>
- Rasprostranjenost nasilja i slučajeva HIV/AIDS su međusobno povezani. Nemogućnost žena da se izbore za bezbedan seks i da odbiju neželjeni seks tesno je povezana sa visokim brojem slučajeva HIV/AIDS. Žene koje njihovi partneri tuku imaju 48% veće izgleda da budu inficirane HIV/AIDS<sup>12</sup>.

## Žene i produktivnost

- Prema izveštaju Deloitte iz 2011. godine, ulaganje u žene može doneti značajnu „rodnu dividendu“, zbog čega se javni i privatni sektor podstiču da iskoriste ove pogodnosti tako što će investirati u

žene i postavljati ih na rukovodeće položaje. Izveštaj je naglasio sve veću snagu ženskih potrošača – žene već sada učestvuju u potrošnji sa 220 triliona američkih dolara godišnje i utiču na preko 80% odluka o kupovini.<sup>13</sup>

- Izveštaj Međunarodne organizacije rada (International Labour Organisation, ILO) i Azijske razvojne banke (Asian Development Bank, ADB) iz 2011. godine ukazao je da rodni jaz u stopama zapošljavanja žena u odnosu na muškarce košta Aziju 47 milijardi dolara godišnje – čak 45% žena ne radi u odnosu na 19% muškaraca.<sup>14</sup>
- Godine 2007. Goldman Saks (Goldman Sachs) izvestio je da bi različite zemlje i regioni u svetu mogli dramatično da povećaju svoj BDP (bruto domaći proizvod) prosto smanjenjem razlike u stopama nezaposlenosti između muškaraca i žena: Evrozona bi svoj BDP mogla da poveća za 13%, Japan za 16%, a SAD za 9%.<sup>15</sup>

## Žene i obrazovanje

- Oko dve trećine od procenjenih 776 miliona odraslih nepismenih osoba su žene.<sup>16</sup> U zemljama u razvoju skoro svaka peta devojčica koja se upisuje u osnovnu školu neće završiti osnovno obrazovanje.
- Partnerstvo žena za učenje (The Women's Learning Partnership – WLP) procenjuje da se u celom svetu, za svaku godinu nakon četvrtog razreda koju devojčice završe u školi, plata povećava za 20%, smrtnost dece opada za 10%, a veličina porodice opada za 20%.<sup>17</sup>

# Terminologija: rodni pojmovi

## Oснаživanje

Oснаživanje znači mogućnost da svaka osoba – bilo da je reč o ženi ili muškarcu – ostvari veću kontrolu nad sopstvenim životom: da ga samostalno planira, da stekne razne veštine (ili da postigne da njene veštine i znanja budu uvaženi), da podigne samopouzdanje, rešava probleme i razvije sposobnost oslanjanja na sopstvene snage. Ono je istovremeno i proces i njegov ishod.

## Rod

Pod pojmom rod podrazumeva se čitav niz društveno izgrađenih uloga i odnosa, ličnih odlika, stavova, ponašanja, vrednosti, relativne moći i uticaja koje društvo pripisuje polovima na osnovu njihove različitosti. Dok je biološki pol određen genetskim i anatomskim odlikama, rod je stečeni identitet koji se uči, s vremenom menja, i bitno varira unutar određene kulture, kao i od jedne do druge kulture. Rod se zasniva na relacijama i ne odnosi se usko na žene i muškarce kao takve, već obuhvata i njihove uzajamne odnose.

## Pol

Pol podrazumeva biološke odlike koje ljudsko biće definišu kao žensko ili muško. Iako se ovi skupovi bioloških karakteristika uzajamno ne isključuju pa postoje pojedinke/pojedinci koji poseduju i jedne i druge odlike, one ipak, generalno posmatrano, diferenciraju ljudska bića na ženska i muška.

## Rodna ravnopravnost

Rodna ravnopravnost označava koncept po kojem su sva ljudska bića, i ženska i muška, slobodna da razvijaju svoje lične sposobnosti i biraju sopstveni put bez ograničenja koja im nameću stereotipi, krute uloge polova ili predrasude. Rodna ravnopravnost znači da se različiti oblici ponašanja, aspiracija i potreba žena i muškaraca ravnopravno tretiraju, vrednuju i podržavaju. To ne znači da bi žene i muškarci trebalo da postanu isti, već da njihova prava, odgovornosti i izgledi u životu neće zavisi od toga da li su rođeni kao žene ili kao muškarci.

## Rodna pravičnost

Rodna pravičnost znači da se i žene i muškarci tretiraju pravično, svako prema svojim individualnim potrebama. Ovo može podrazumevati njihov podjednak, ali i različit tretman ukoliko se smatra da se time postiže ujednačavanje njihovih prava, beneficija, obaveza i mogućnosti. U razvojnom kontekstu, cilj rodne pravičnosti često iziskuje uspostavljanje sistemskih mera kojima bi se nadoknadio istorijski i socijalno uzrokovan nepovoljan položaj žena.

## Rodna perspektiva / „rodna prizma“

Rodna perspektiva, odnosno „rodna prizma“ se može definisati kao analitički postupak kojim se procenjuje na koji način različite politike, programi, projekti i aktivnosti utiču na žene i muškarce, ali i kako one/oni povratno utiču na njih. Ova perspektiva omogućava prepoznavanje situacija u kojima međusobni odnosi žena i muškaraca variraju zavisno od konteksta. Rodna perspektiva uzima u obzir uloge polova, društvene i ekonomske odnose i potrebe, pristup resursima, kao i ostale ograničavajuće faktore i mogućnosti koje ženama i muškarcima nameću konkretno društvo ili kultura, kao i njihova starosna dob, vera i/ili etnička pripadnost.

## Rodna analiza

Rodna analiza predstavlja sistematsko ispitivanje različitih uticaja koje na žene i muškarce vrše razvoj, primena različitih politika, programi i zakonske regulative, a koje se pre svega sastoji od prikupljanja podataka razvrstanih po polu kao i rodno osetljivih informacija o populaciji koja je predmet istraživanja. Rodna analiza može uključiti i ispitivanje mnoštva načina na koje se žene i muškarci, kao društveni akteri, uključuju u strategije čiji je cilj da se, u sopstvenom interesu i u interesu drugih, transformišu postojeće uloge, odnosi i procesi.

## Rodno osetljivi pokazatelj

Pokazatelj predstavlja putokaz, i može biti neka izmerena vrednost, broj, podatak, mišljenje ili percepcija, koji se odnose na konkretno stanje ili situaciju, i u

određenom vremenskom periodu registruju promene tog stanja ili situacije. Razlika između pokazatelja i statističke vrednosti je to što pokazatelji uključuju i poređenje izmerene vrednosti sa ustaljenom normom. Rodno osetljivi pokazatelji mere rodno karakteristične društvene promene u datom vremenskom periodu i pružaju precizniju sliku rezultata rodno zasnovanih inicijativa i postupaka.

## Podaci razvrstani po polu

Podaci razvrstani po polu mogu biti definisani kao podaci prikupljeni i prikazani posebno za žene, posebno za muškarce. Reč je o kvantitativnoj statističkoj informaciji o razlikama i nejednakostima između žena i muškaraca. U praksi se često mešaju i pogrešno upotrebljavaju termini: „podaci razvrstani po rodu“ i „podaci razvrstani po polu“. Podaci bi nužno trebalo da budu razvrstani po polu, ali ne i po rodu, pošto se žene i muškarci razvrstavaju prema svojim biološkim razlikama a ne prema različitom društvenom ponašanju. Termin „podaci razvrstani po rodu“ često se koristi u situacijama kada bi trebalo reći „podaci razvrstani po polu“.

## Uvođenje rodne perspektive u glavne političke tokove

Uvođenje rodne perspektive u glavne političke tokove odnosi se na proces procene uticaja koje na žene i muškarce imaju sve vrste planskih postupaka, uključujući tu i zakonodavstvo, kao i različite političke mere ili programe, u bilo kojoj oblasti i na svim nivoima. Reč je o strategiji kojom se postiže da specifično ženska i specifično muška pitanja i iskustva postanu celovit način osmišljavanja, sprovođenja, praćenja i evaluacije programa u svim političkim, ekonomskim i socijalnim sferama, kako bi se sprečila dalja nejednakost žena i muškaraca.

**IZVORI:** Međunarodni institut UN za istraživanje i obuku radi unapređenja položaja žena (United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women, INSTRAW), 2004; Alatke UNESCO GENIA za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u obrazovanju (UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education); i Modul za obuku ITC-ILO: Uvod u rodnu analizu i rodno osetljive indikatore, kamp o rodnoj problematici (ITC-ILO Training Module: Introduction to Gender Analysis and Gender-Sensitive Indicators, Gender Campus), 2009.

## FUSNOTE

### UVOD

<sup>1</sup> Rodna ravnopravnost je od samog osnivanja Ujedinjenih nacija priznata kao jedno od ljudskih prava.

Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (UDHR) iz 1948, kao i Međunarodne povelje o građanskim i političkim pravima (ICCPR) i o ekonomskim, društvenim i kulturnim pravima (ICESCR) iz 1976. sadrže jasne navode o pravima žena da ne budu diskriminirane. Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), usvojena od strane Generalne skupštine UN 1979, obavezuje potpisnice da sprovedu mere kojima bi se osigurala rodna ravnopravnost, kako u privatnim tako i u javnim sferama života, i kojima bi se eliminisali tradicionalni stereotipi o ulogama polova. Važno je napomenuti da su u Pekingu 1995. godine, na Četvrtoj svetskoj konferenciji UN posvećenoj ženama, vlade država utvrdile konkretne akcije kojima bi se postigli standardi ravnopravnosti i osnaživanja koje je doneo CEDAW. Te akcije su pretočene u tzv. „Pekinšku platformu za akciju“. Više informacija o pravnim instrumentima i drugim relevantnim međunarodnim standardima od posebnog značaja za ljudska prava žena i rodnu ravnopravnost, uključujući i CEDAW i druga ugovorna tela, potražiti na internet adresi: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

<sup>2</sup> Prava zaposlenih regulisana su brojnim međunarodnim standardima, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada (ILO). Iako su instrumenti ILO primenljivi i na žene i na muškarce, neki od njih su značajni samo za zaposlene žene. Videti: Biro ILO za rodnu ravnopravnost, kao i: Internet vodič (Online Resource Guide) biblioteke ILO – Rodna ravnopravnost u svetu rada (Gender Equality in the World of Work: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>).

Osnovan 2000. godine, Globalni dogovor UN (UN Global Compact) je strateška inicijativa koja okuplja kompanije koje su posvećene usaglašavanju sopstvenog poslovanja i strategija sa deset univerzalno prihvaćenih principa u oblasti ljudskih prava, rada, ekologije i borbe protiv korupcije.

Godine 2005. generalni sekretar Ujedinjenih nacija Kofi Anan imenovao je profesora Džona Ragija (John Ruggie) za specijalnog predstavnika za pitanja ljudskih prava u transnacionalnim korporacijama i drugim poslovnim preduzećima. Njegov mandat obuhvata identifikovanje i definisanje standarda korporativnih obaveza i odgovornosti u pogledu ljudskih prava. Videti na: <https://www.un.org/>.

<sup>3</sup> Tokom poslednjih deset godina poraslo je interesovanje poslovnog sveta za korporativnu odgovornost i izveštavanje o održivosti poslovanja putem različitih mehanizama. Jedan od primera koji ovo potvrđuju je zahtev Globalnog dogovora za godišnje saopštenje o učinku (UN Global Compact requirement on annual Communications on Progress – videti: <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). Drugi primer je globalni okvir za izveštavanje o održivosti koji propisuje Globalna inicijativa izveštavanja (Global Reporting Initiative, GRI), a koji iznosi načela i pokazatelje koje organizacije mogu iskoristiti za merenje i izveštavanje o postignutim rezultatima na ekonomskom, ekološkom i socijalnom planu. Tokom 2008–09. godine GRI je saradivao sa Međunarodnom finansijskom korporacijom (International Finance Corporation, IFC) na istraživačko-konzultantskom projektu čiji je cilj bio da istraži različitost između rodnog izveštavanja i izveštavanja o održivosti, a koji je rezultirao edukativnim dokumentom „Ugrađivanje rodne problematike u izveštavanje o održivosti – praktični vodič za organizacije širom sveta za pružanje prilika ženama, usvajanje najbolje prakse iz oblasti izveštavanja o održivosti i poboljšanje konačnog poslovnog salda preduzeća“ (Embedding Gender in Sustainability Reporting, a practitioner's guide to help organizations worldwide create opportunities for women, adopt best practices in sustainability reporting, and improve companies' bottom lines. Videti na: <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>).

org/CurrentPriorities/GenderandReporting/).

Nedavni izveštaj (iz januara 2010) firme McKinsey & Company, naslovljen „Posao osnaživanja žena“ (The Business of Empowering Women) pruža dobru argumentaciju za pitanje zašto i kako privatni sektor može da pojača svoj angažman na planu ekonomskog osnaživanja žena u zemljama u razvoju i na novim tržištima. Izveštaj se, između ostalog, zasniva i na saznanjima stečnim tokom razgovora sa preko 50 vodećih stručnjaka i stručnjakinja iz privatnog i društvenog sektora koji se bave pitanjima osnaživanja žena, kao i na rezultatima globalnog istraživanja u kojem je učestvovalo blizu 2.300 rukovodilaca i rukovoditeljki iz privatnog sektora. Videti na: [http://www.mckinsey.com/client-service/SocialSector/our\\_practices/Economic\\_Development/Knowledge\\_Highlights/empowering\\_women.aspx](http://www.mckinsey.com/client-service/SocialSector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx).

Istraživanje koje je sprovedla londonska Poslovna škola za žene u biznisu (Business School Centre for Women in Business) ustanovilo je da rodni paritet unutar timova rezultira većom inovativnošću, što pruža jasan poslovni argument u korist raznovrsnosti. Videti: „Potencijal za inovacije: muškarci i žene u istom timu“ (Innovative Potential: Men and Women in Teams), iz 2007, dostupno na stranici: [www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative\\_Potential\\_NOV\\_2007.pdf](http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf).

<sup>4</sup> Dodatni primeri koji potvrđuju korporativnu vrednost argumentacije u prilog rodnoj ravnopravnosti uključuju i dva nedavna istraživanja McKinsey & Company o rodnoj raznovrsnosti i poslovnom učinku, koji su obavljani u partnerstvu sa Forumom žena za ekonomiju i društvo (Women's Forum for the Economy & Society). Njihovo istraživanje pokazalo je postojanje veze između prisutnosti žena u rukovodećim timovima preduzeća i njihovog organizacionog i poslovnog učinka, što sugeriše da ona preduzeća u kojima su žene najzastupljenije na nivou upravnih odbora i u rukovodećim strukturama najvišeg reda imaju i najbolje poslovne rezultate. Dalja istraživanja rukovodeće uloge žena pokazala su da model ponašanja kojima češće pribegavaju žene doprinosi organizacionim rezultatima preduzeća i to u više dimenzija, i da su od ključnog značaja za uspešan odgovor na izazove sa kojima će se preduzeća verovatno suočiti u godinama koje dolaze. Videti: „Žene jesu bitne: rodna raznovrsnost kao pokretač poslovnog učinka“ (Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver) iz 2007. i „Žene jesu bitne 2: žene na rukovodećim položajima – konkurentna prednost za budućnost“ (Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future) iz 2008.

Istraživanja i literaturu iz oblasti „Žene kao liderke i program rodnog pariteta“ Svetskog ekonomskog foruma (Women Leaders and Gender Parity Programme of the World Economic Forum) potražiti na: <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>. Informacije o radu Svetske banke na planu rodnih pitanja, uključujući i rad „Rodna ravnopravnost kao deo pametne ekonomije – akcioni plan Svetske banke“ (Gender Equality as Smart Economics – a World Bank Group Action Plan), videti na: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>.

<sup>5</sup> Sve se više uočava „multiplikativni efekat“ rodne ravnopravnosti. Istraživanja neprekidno ukazuju na činjenicu da smanjivanje socijalnih, ekonomskih i političkih prepreka sa kojima se suočavaju žene i devojčice produžava period obrazovanja i smanjuje smrtnost dece kao i podložnost zaraženosti HIV i AIDS. Veće učešće žena u radnoj snazi smanjuje siromaštvo tako što povećava produktivnost i prihod. I obrnuto, sistematska diskriminacija žena i devojčica mnogima će onemogućiti da se uspešno bore protiv siromaštva i ostvare ostale „milenijumske ciljeve razvoja“ (Millennium Development Goals). Milenijumski cilj razvoja broj 3 odnosi se na unapređenje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena, i jedan je od osam milenijumskih ciljeva razvoja zacrtanih u takozvanoj „Milenijumskoj deklaraciji“ (Millennium Declara-

tion), koju je 2000. godine usvojilo 189 državnih vlada. Milenijumski ciljevi razvoja pokušavaju da reše najveće razvojne izazove sa kojima se svet suočava, i imaju jasne rokove, merljive ciljeve sa pokazateljima za praćenje napretka i rokom ispunjenja do 2015. godine. Rastuće spremne da milenijumski ciljevi razvoja neće biti ispunjeni prati i sve prihvaćenija spoznaja da je ostvarenje rodne ravnopravnosti od suštinskog značaja za ostvarenje svih ostalih milenijumskih ciljeva razvoja. Videti na: <http://www.un.org/millenniumgoals/> kao i na: [http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG\\_Gender\\_Progress\\_Chart\\_2008\\_En.pdf](http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf). Takođe videti: „Značaj pola“ (The Importance of Sex), časopis The Economist od aprila 2006. godine; kao i „Finansiranje rodne ravnopravnosti znači finansiranje razvoja“ (Financing Gender Equality is Financing Development), UNIFEM dokument za raspravu, 2008.

### KAKO JE ŽENAMA SADA: ČINJENICE I CIFRE

<sup>1</sup> Women's Funding Network, 2007, Svetski dan siromaštva: investiranje u žene – kako rešiti rebus siromaštva. Statistički podaci o siromaštvu (World Poverty Day: Investing in Women – Solving the poverty puzzle. Poverty Statistics). Dostupno na: <http://www.wfnetwork.org/sites/wfnetwork/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>.

<sup>2</sup> Veb-sajt IFAD (pregled činjenica o ženama), pristupljeno 27. februara 2009. godine: [http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women\\_e.pdf](http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf).

<sup>3</sup> Veb-sajt USAID, pristupljeno 27. februara 2009. godine: [http://www.usaid.gov/our\\_work/cross-cutting\\_programs/wid/wid\\_stats.html](http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html).

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> UNICEF, 2009, „Stanje dece u svetu: zdravlje majki i odojčadi“ (State of the World's Children: Maternal and Newborn Health). Dostupno na: <http://www.unicef.org/sowc09/>.

<sup>6</sup> Ujedinjene nacije, 2008, „Ujedinimo se kako bismo zaustavili nasilje nad ženama – pregled činjenica“ (Unite to End Violence against Women Fact Sheet). Dostupno na: [www.endviolence.un.org/docs/VAW.pdf](http://www.endviolence.un.org/docs/VAW.pdf). Takođe i: UNIFEM 2008, „Nasilje nad ženama – činjenice i brojevi“ (Violence against Women: facts and figures). [[http://www.unifem.org/attachments/gender\\_issues/violence\\_against\\_women/facts\\_figures\\_violence\\_against\\_women\\_2007.pdf](http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf)].

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ujedinjene nacije, 2008, „Ujedinimo se kako bismo zaustavili nasilje nad ženama – pregled činjenica“ (Unite to End Violence against Women Fact Sheet). Dostupno na: [www.endviolence.un.org/docs/VAW.pdf](http://www.endviolence.un.org/docs/VAW.pdf).

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Izveštaj UNAIDS o globalnoj epidemiji AIDS za 2008. (Report on the Global AIDS Epidemic) [http://data.unaids.org/pub/Global-Report/2008/jc1510\\_2008\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/Global-Report/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf).

<sup>12</sup> Veb-sajt Globalne koalicije o ženama i AIDS (Global Coalition on Women and AIDS), pristupljeno 27. februara 2009. godine: <http://womenandaids.unaids.org/>. Takođe i: Izveštaj UNAIDS o globalnoj epidemiji AIDS za 2008. godinu (Report on the Global AIDS Epidemic): [http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510\\_2008\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf).

<sup>13</sup> The Gender Dividend: Making the business case for investing in women. 2011. Available from <http://www.deloitte.com/investinginwomen>.

<sup>14</sup> Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality. 2011. Available from: [http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS\\_154846/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS_154846/index.htm).

<sup>15</sup> Goldman Sachs Group, Inc. 2007, „Rodna neravnopravnost, rast i globalno starenje“ (Gender Inequality, Growth and Global Ageing).

<sup>16</sup> UNESCO, 2008, „Obrazovanje za svakoga – globalni monitoring izveštaj za 2009“ (Education for All, Global Monitoring Report 2009). Dostupno na: <http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/>.

<sup>17</sup> Veb-sajt „Žensko edukativno partnerstvo za prava, razvoj i mir“ (Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace), pristupljeno 27. februara 2009. godine: <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>.

# PRINCIPI OSNAŽIVANJA ŽENA

## Izjava podrške izvršnog rukovodioca ili rukovoditeljke kompanije obavezuje poslovne lidere i liderke i kompanije

Izjava podrške izvršnog rukovodioca i rukovoditeljke kompanije (videti u nastavku teksta) omogućava poslovnim liderima i liderkama da javno iskažu svoje opredeljenje za usklađivanje politika kompanije sa rodnom ravnopravnošću. Potpisivanjem izjave, rukovodioci i rukovoditeljke pokazuju svoju nameru da Principe osnaživanja žena integrišu i primene na svim nivoima, od upravnog odbora do svakog radnog mesta, lanca snabdevanja i u zajednici.

Mi, poslovni lideri i liderke iz svih delova sveta, podržavamo unapređenje ravnopravnosti između žena i muškaraca kako bismo:

- Okupili najširi skup talenata za naše poduhvate;
- Unapredili konkurentnost naših kompanija;
- Ispunili naše obaveze na planu korporativne odgovornosti i održivosti;
- Ponudili model ponašanja u našim kompanijama koji odražava društvo u kakvom želimo da žive naši zaposleni/e, sugrađani/ke i porodice;
- Podstakli ekonomske i socijalne uslove koji pružaju mogućnosti za žene i muškarce, devojčice i dečake; i
- Negovali održivi razvoj u zemljama u kojima poslujemo.

Stoga pozdravljamo Principe osnaživanja žena – Ravnopravnost znači uspešno poslovanje, koje su sačinili i distribuirali Organizacija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UN Women) i Globalni dogovor UN. Principi predstavljaju sedam koraka

koje korporativni i ostali sektori mogu da preduzmu kako bi osnažili žene i poboljšali njihov položaj.

Ravnopravan tretman žena i muškaraca nije samo etički ispravan, već je i dobar za posao. Puno učešće žena u našim preduzećima i u široj zajednici predstavlja zdravu poslovnu logiku, kako danas tako i u budućnosti. Širi koncept održivosti i korporativne odgovornosti, koji osnaživanje žena sadrži kao svoj ključni cilj, svima donosi korist. Sedam koraka Principa osnaživanja žena pomoći će nam da ostvarimo ove mogućnosti.

Pozivamo poslovne lidere i liderke da nam se pridruže i da Principe koriste kao smernice o tome šta svi možemo da uradimo na radnom mestu, na tržištu i u zajednici kako bismo osnažili žene i doprineli boljitku naših kompanija i naših društava. Nastojaćemo da u našim izveštajima o održivosti koristimo podatke razvrstane po polu kako bismo sa napretkom koji ostvarujemo upoznali svoje kolege i partnere.

Pridružite nam se.

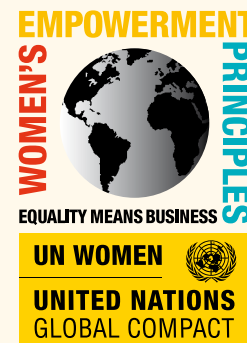
1A Consultores, S. Coop  
AAK - AarhusKarishamn AB  
AC Servicios, E.I.  
Accenture  
Access Bank plc  
Açovisa Indústria e Comercio de Açós Especiais Ltda.  
Aitken Spence PLC  
Alcan Iceland Ltd. / Rio Tinto  
Alcatel-Lucent  
Alguas, S.L.  
Allens Arthur Robinson  
Andaluzia de Montajes Eléctricos y Telefónicos, S.A. (Ametel, S.A.)  
AREVA  
Arla Foods ambá  
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  
Boyer 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.  
Cappemini  
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 Mesesme 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 (Elektrosul 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 & Emngesa)  
ENUSA Industrias Avanzada, S.A.  
Ernst & Young  
Eskom Holdings Limited  
ESTRATEGIA Consulting  
Euskaltel, 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 Lacerá  
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  
Islandsbanki  
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  
N1 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.  
Ricoch Company, Ltd.  
Roadmap Excelencia y Responsabilidad  
Rodovalho Advogados  
Rosy Blue  
Sabanci Holding AŞ  
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  
VIS Insurance Ltd.  
The Westpac Group  
World Bank Group  
Yves Saint Laurent

Broj kompanija koje su potpisale principe i dalje raste. Spisak tih kompanija, koji se redovno ažurira, dostupan je na <http://goo.gl/dbVo8>. Da biste dobili informativni paket o CEO Izjavi o podršci ili informaciju o tome kako možete da se uključite, javite se na adresu: <http://goo.gl/dbVo8>



“Potrebni su nam svi akteri i akterke, a posebno dobre veze sa privatnim sektorom, koji podstiče inovacije, ulaže neophodni kapital, otvara nova radna mesta i zapošljava. UN Women je u saradnji sa Globalnim dogovorom UN pokrenuo Principe osnaživanja žena upravo iz tog razloga — kao plan u sedam koraka za osnaživanje žena na radnom mestu, na tržištu i u zajednici. Oni predstavljaju sredstvo za partnerstvo sa globalnom i nacionalnom poslovnom zajednicom usmereno na konkretne rezultate, i u skladu su sa mnoštvom dokaza koji pokazuju da je osnaživanje žena strategija koja daje bolje finansijske rezultate.”

MIŠEL BAŠLE, IZVRŠNA DIREKTORKA UN WOMEN

“Principima osnaživanja žena dat je podnaslov *Ravnopravnost znači uspešno poslovanje*, jer puno učešće žena pogoduje poslovanju, a konačno i svima nama. Oslanjajući se na vodeće poslovne politike i prakse iz različitih sektora i sa svih strana sveta, Principi nude praktičan pristup unapređenju položaja žena i ukazuju na put u budućnost koja je i prosperitetnija i pravičnija za svakoga.”

DŽORDŽ KELL, IZVRŠNI DIREKTOR KANCELARIJE GLOBALNOG DOGOVORA UN

UN Women je agencija UN posvećena rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju žena. Kao globalni lider i zagovornik prava žena i devojaka, UN Women je ustanovljena da bi pospešila ostvarenje njihovih prava u svim delovima sveta.

UN Women podržava države članice UN u ustanovljavanju globalnih standarda za ostvarenje rodne ravnopravnosti i saraduje sa vladama i civilnim društvom u izradi zakona, politika, programa i usluga potrebnih za primenu ovih standarda. UN Women se zalaže za ravnopravno učešće žena u svim aspektima života, usredsređujući se na pet prioritarnih oblasti: povećanje učešća žena i zastupljenosti žena na liderskim pozicijama; okončanje nasilja nad ženama; angažovanje žena u svim aspektima mirovnih i bezbednosnih procesa; ekonomsko osnaživanje žena; i stavljanje rodne ravnopravnosti u središte nacionalnog razvojnog planiranja i budžetiranja. UN Women takođe koordinira i promoviše rad sistema UN na unapređenju rodne ravnopravnosti. [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

Pokrenut 2000. godine, Globalni dogovor Ujedinjenih nacija istovremeno je i strateška platforma i praktični okvir za preduzeća koja su posvećena održivosti i odgovornoj poslovnoj praksi. Reč je o inicijativi takozvanog multi-stakeholder liderstva koja nastoji da uskladi poslovnu delatnost i poslovne strategije sa deset univerzalno prihvaćenih načela u oblasti ljudskih prava, rada, ekologije i borbe protiv korupcije, i da vrši ulogu katalizatora za pružanje podrške širim ciljevima UN. Sa preko 7.000 potpisnica iz više od 135 zemalja, ovo je najveća svetska dobrovoljna inicijativa za ostvarivanje korporativne odgovornosti. [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org) <<http://www.unglobalcompact.org>>



United Nations Global Compact

Principi osnaživanja žena, rezultat saradnje UN Women i Globalnog dogovora UN zasnovan na međunarodnim konsultacijama širokog skupa aktera, adaptirana su verzija Ženskih principa kompanije Kalvert (Calvert Women's Principles®). Ženski principi kompanije Kalvert izvorno su osmišljeni u partnerstvu sa UNIFEM (koji danas čini deo UN Women) i pokrenuti 2004. godine kao prvi globalni korporativni kodeks ponašanja koji se fokusira isključivo na osnaživanje i unapređivanje žena i ulaganje u žene širom sveta.