

EMPOWERMENT DAS MULHERES
NOS NEGÓCIOS

TENDÊNCIAS E OPORTUNIDADES 2020



Em parceria com



TRADUÇÃO E ADAPTAÇÃO:

Global Compact Network Portugal

TRANSFORMAR COMPROMISSOS EM AÇÃO

Desde o lançamento dos WEP – Women’s Empowerment Principles há uma década pelo UN Women e pelo United Nations Global Compact, o *business case* para a igualdade de gênero tem continuado a crescer, demonstrando como a sua integração nas operações das organizações é um investimento inteligente.

Ao mesmo tempo, são cada vez mais evidentes as barreiras sistêmicas e profundamente enraizadas que as mulheres enfrentam a nível global, desde a violência e o assédio à partilha desigual e não paga das tarefas domésticas e do cuidado do lar.

A nível mundial, muitas empresas já reconhecem a importância de apoiar as mulheres através das suas operações, desde o conselho de administração à cadeia de fornecimento das comunidades impactadas. Mais de 2000 empresas já utilizaram o Instrumento de Análise de *Gap* de Gênero dos WEP, um recurso *online* que permite às empresas avaliar anonimamente o seu desempenho ao nível da igualdade de gênero no local de trabalho, nos processos de compra e venda e na comunidade. Este estudo apresenta as conclusões agregadas da ferramenta para indicadores selecionados.

O quadro geral reflete um progresso crescente mas deixa uma grande margem para melhoria. A maioria das empresas comprometeu-se a promover a igualdade de gênero, e mais de 2900 CEOs assinaram a Declaração de Apoio aos WEP.

É ainda reduzido o número de empresas que deram os passos necessários para respeitar estes compromissos através da implementação, monitorização e reporte do progresso alcançado em matéria de igualdade de gênero. Políticas fortes são essenciais para a criação de ambientes que apoiem as mulheres. Porém, sem metas concretas, programação adequada e responsabilização, existe uma reduzida probabilidade de as diferenças entre homens e mulheres diminuírem ou de a cultura mudar no sentido de permitir que as mulheres prosperem.

Adicionalmente, o Secretário-Geral das Nações Unidas apelou a que todos os intervenientes, incluindo o setor privado, a se mobilizarem para a “Década da Ação” com vista ao cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A igualdade de gênero e o *empowerment* das mulheres estão no topo da Agenda 2030 da ONU, através do ODS 5 e como condição para o alcance dos restantes 16 objetivos. É por isso que, no início desta década decisiva, é fundamental ganhar balanço e aumentar a ambição das empresas para alcançar a igualdade de gênero e promover o *empowerment* das mulheres.

O UN Global Compact e a BSR têm vindo a trabalhar ininterruptamente com as empresas no sentido de registar abordagens e para impulsionar o progresso ao nível da igualdade de gênero. A BSR e o UN Global Compact estão comprometidos em continuar a apoiar as empresas com as ferramentas e os conhecimentos necessários para liderar a próxima década e para passar do compromisso à ação em termos de igualdade de gênero. O *business as usual* já não resulta entre homens e mulheres, mas a conceção de soluções inovadoras com e para mulheres pode vencer o *status quo* e conduzir-nos a um mercado de trabalho igualitário.

O Instrumento de Análise de *Gap* de Gênero

18 QUESTÕES DE ESCOLHA MÚLTIPLA

O Instrumento de Análise de *Gap* de Gênero dos WEP é composta por 18 questões de escolha múltipla ao longo de quatro áreas: Liderança, Local de Trabalho, Mercado e Comunidade.

4 PATAMARES DE GESTÃO

O instrumento abrange ainda quatro patamares de gestão - Compromisso, Implementação, Medição e Transparência - para garantir que os compromissos são consubstanciados por ações concretas para implementar os WEP.



United Nations
Global Compact



empowerwomen

Planet 50-50 by 2030
Step It Up for Gender Equality



Invest



Multilateral Investment Fund
Member of the IDB Group

O Instrumento de Análise de *Gap* de Gênero é um projeto conjunto de UN Global Compact, UN Women, Fundo de Investimento Multilateral do Banco de Desenvolvimento Interamericano (IDB, na sigla original) e IDB Invest.

WOMEN’S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Princípio 1
A liderança promove a Igualdade de Gênero

Princípio 2
Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não-Discriminação

Princípio 3
Saúde, Segurança e Não-Violência

Princípio 4
Educação e Formação

Princípio 5
Desenvolvimento da Organização, Cadeia de Fornecimento e Práticas de *Marketing*

Princípio 6 Liderança na Comunidade e Envolvimento

Princípio 7 Transparência, Medição e Reporte

Junte-se aos mais de 2900 líderes empresariais e assine hoje! www.weps.org/join

PROGRESSO ATÉ AO MOMENTO

Os dados aqui agregados representam uma visão dos resultados do Instrumento de Análise de *Gap* de Género e revelam diferenças significativas em todas as áreas.¹ Em particular, e refletindo as tendências de 2018, um número reduzido de empresas definem objetivos e metas e ainda menos reportam o seu progresso.² Para ajudar as empresas a passar do compromisso à ação, cada área apresenta os esforços corporativos para criar mais locais de trabalho igualitários.

LIDERANÇA MÉDIA 31%

- 68% têm lideranças comprometidas com a igualdade de género e o *empowerment* das mulheres
- 41% defendem a igualdade de género e o *empowerment* em fóruns públicos*
- 28% estabelecem *deadlines*, metas e objetivos mensuráveis**
- 25% reportam publicamente o progresso e os resultados alcançados**

**Em 2020, a UN Women irá organizar o Generation Equality Forum, um debate público global que apela a uma ação urgente e à responsabilização pela igualdade de género. Para participarem no Generation Equality, as empresas devem ser signatárias dos WEP.³

**O [Target Gender Equality](#) é uma oportunidade para as empresas que integram o UN Global Compact de aprofundar a implementação dos WEP e contribuir para o ODS 5. O Target Gender Equality apela a ações mais significativas na definição e no cumprimento de objetivos corporativos ambiciosos para a representação e liderança femininas, como por exemplo a criação de uma bolsa de mulheres elegíveis para cargos de chefia, algo para o qual apenas 17% das empresas têm um objetivo ou meta estabelecido. As empresas vão beneficiar de análises de performance, workshops de capacitação, aprendizagem entre pares e diálogos *multistakeholder* a nível nacional que apoie o seu envolvimento.⁴

MERCADO MÉDIA 17%

- 26% possuem uma política/compromisso de *marketing* responsável de combate aos estereótipos de género*
- 8% têm fortes procedimentos de *due diligence* ou avaliação para fornecedores e vendedores**
- 4% monitorizam a percentagem investida em negócios liderados por mulheres
- 3% Reportam publicamente a percentagem investida em negócios liderados por mulheres

*A **Unstereotype Alliance** é uma plataforma de pensamento e ação que procura erradicar os estereótipos perigosos baseados no género em todos os meios de comunicação social e conteúdos publicitários. Criada pela UN Women, a Unstereotype Alliance reúne parceiros e procura que a indústria publicitária seja coletivamente utilizada como um poder benéfico para uma mudança positiva a nível mundial.

**A [Gender Data and Impact Framework and Tool](#) (GDI) da BSR procura apoiar empresas e fornecedores na avaliação do verdadeiro impacto das atividades empresariais nas trabalhadoras das cadeias de abastecimento através de processos de *due diligence* e avaliações sensíveis ao género. Atualmente, apenas 6% das empresas incluem as questões de género nos protocolos de auditoria, avaliação de fornecedores ou ferramentas de gestão da cadeia de fornecimento, ou incentivam os seus fornecedores a medir o progresso em termos de igualdade de género. A GDI inclui KPIs para monitorizar as consequências para as mulheres, no local de trabalho, uma ferramenta de recolha de dados em Excel, uma *framework* analítica das causas que conduzem a problemas de género, e ainda recomendações para enfrentar as desigualdades de género e a discriminação.⁸

COMUNIDADE MÉDIA 22%

- 33% têm uma política/compromisso de incorporação da Igualdade de Género nas práticas de RS, filantropia, *advocacy* e parcerias
- 9% consideram os **impactes** nos homens e nas mulheres durante as avaliações de impacto social e direitos humanos
- 14% traçaram objetivos claros para os **impactes desejados** nas mulheres e meninas que participam em projetos na comunidade*
- 12% reportam publicamente o número de beneficiários dos projetos na comunidade, desagregados por sexo

*Apesar dos riscos específicos de género no local de trabalho, as avaliações de impacto social e direitos humanos são geralmente neutras. Em 2019, o UN Working Group on Business and Human Rights apresentou o documento [“Dimensões de Género dos Princípios Orientadores dos Negócios e Direitos Humanos”](#), para demonstrar como é possível integrar o respeito pelos direitos humanos das mulheres em todas as etapas da diligência devida e na consequente correção, desde as avaliações de temas sensíveis ao género até à implementação de medidas transformativas relacionadas com esta temática.

LOCAL DE TRABALHO MÉDIA 33%

O Instrumento de Análise de *Gap* de Género identifica inúmeras áreas nas quais uma empresa pode criar ambientes de trabalho seguros e inclusivos, incluindo as três apresentadas em baixo.

GARANTIR LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS*

- 68% têm uma política ou compromisso de tolerância zero violência no trabalho
- 28% proporcionam formação anual sobre tolerância zero violência a todos os seus trabalhadores
- 36% monitorizam as queixas relacionadas com violência no local de trabalho, desagregadas por sexo
- 23% divulgam publicamente a sua abordagem para a criação de um ambiente isento de violência

*A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a [Convenção da Eliminação de Violência e Assédio no Mundo do Trabalho](#) e a Recomendação que a acompanha.⁵ Sendo o primeiro acordo internacional vinculativo nesta matéria, a Convenção faz um enquadramento comum e claro para a prevenção e mitigação da violência e do assédio.

RESULTADOS DA PROMOÇÃO DE LOCAIS DE TRABALHO EQUITATIVOS*

- 35% têm uma política de não-discriminação e igualdade de oportunidades
- 31% tomam medidas proativas para recrutar mulheres para cargos onde estas são tradicionalmente sub-representadas
- 25% procedem regularmente a auditorias ou avaliações da diferença salarial auferida por homens e mulheres
- 15% divulgam publicamente a diferença salarial entre géneros

A [Coligação Internacional do Pagamento Justo](#) (EPIC, na sigla em inglês) - liderada por OIT, UN Women e OCDE - visa alcançar a igualdade de pagamento de homens e mulheres a nível mundial. A EPIC fornece recursos, dados e oportunidades de aprendizagem entre colegas.⁶

APOIO A PAIS TRABALHADORES*

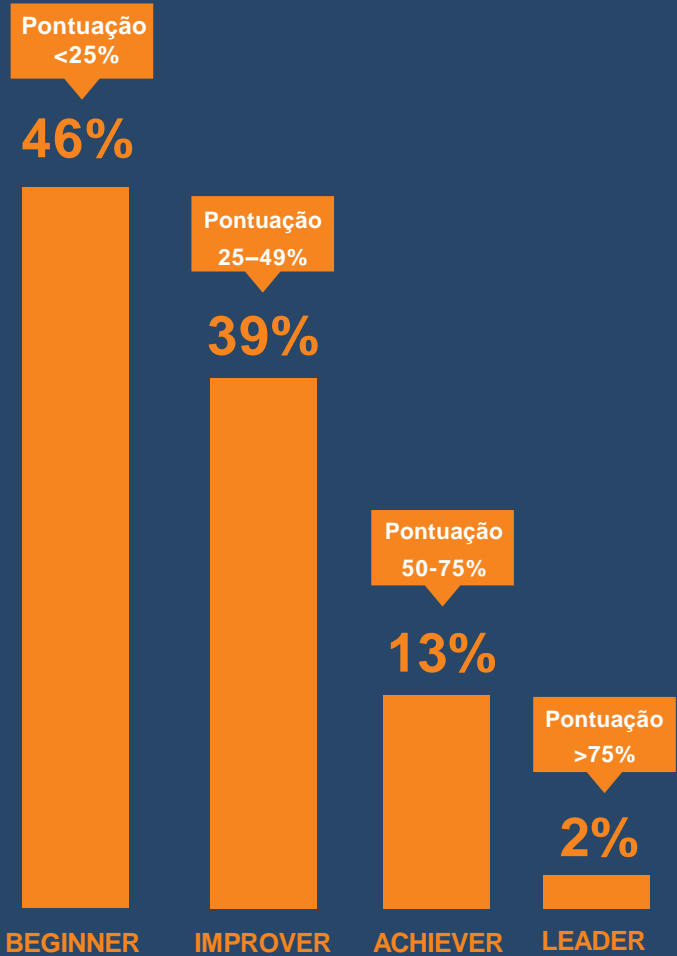
- 67% garantem licença de maternidade e paternidade remunerada
- 18% dispõem de creches e/ou referenciam creches externas
- 21% monitorizam a percentagem de mulheres e homens que utilizam os benefícios parentais ou de apoio à família
- 9% reportam publicamente o número de colaboradores que utilizam os benefícios parentais, desagregados por sexo

*A **Global Tackling Childcare Initiative da IFC** apoia as empresas interessadas em disponibilizar aos seus trabalhadores cuidados infantis ou opções *family-friendly*. Como complemento a diversos estudos que traçam o *business case* para a disponibilização de cuidados infantis por parte do empregador, a IFC desenvolveu um guia para empresas, que inclui a medição de vários aspetos como a qualidade, a sustentabilidade financeira e a medição de resultados.⁷

PONTUAÇÃO GERAL DE DESEMPENHO WEP

O Instrumento de Análise de *Gap* de Género eleva a fasquia ao incentivar as empresas a optar por uma abordagem holística da igualdade de género e *empowerment* das mulheres. Uma empresa alcança uma pontuação mais elevada ao demonstrar uma ação mais completa ao longo de todas as etapas (compromisso, implementação, medição e transparência).

A pontuação média de todos os utilizadores é de 28%, representando apenas uma ligeira melhoria face a 2018, ano em que a percentagem foi de 26%.



UTILIZADORES POR REGIÃO

Este mapa revela a distribuição regional das empresas que utilizam o instrumento de Análise de *Gap* de Género dos WEP.

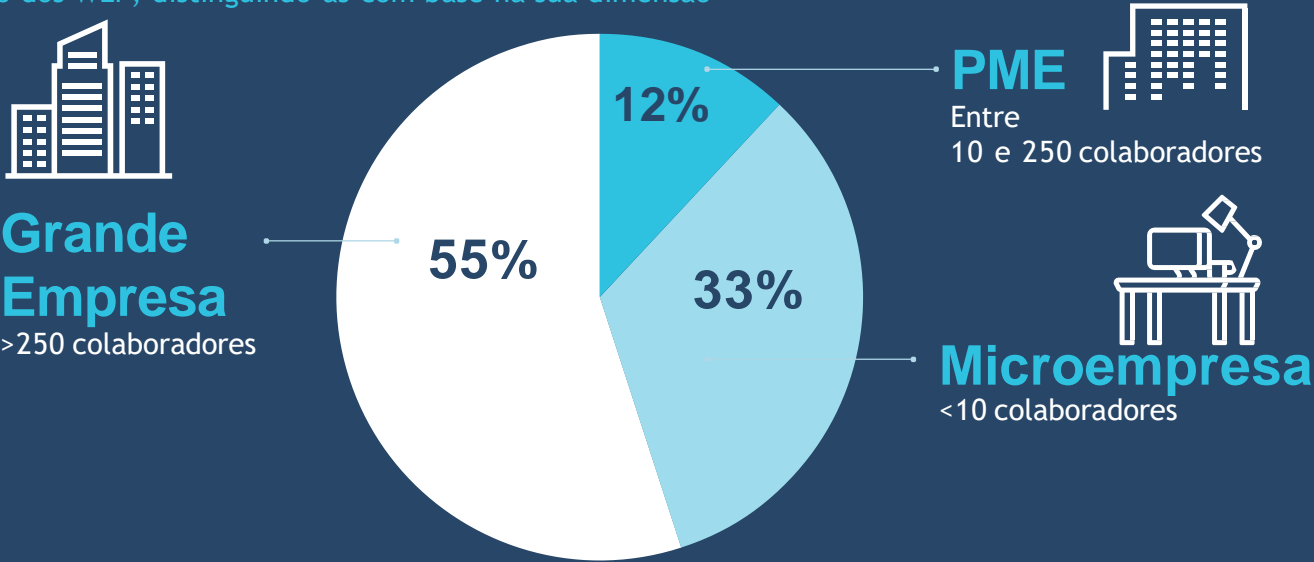
Global 3%



A América Latina possui o maior número de empresas a utilizar o Instrumento de Análise de *Gap* de Género dos WEP. Em média, as empresas da região têm uma pontuação ligeiramente superior à média global (30%, comparando com os 28% globais) e são mais propensas a ter políticas de não-discriminação e igualdade de oportunidades (70%, comparando com os 35% globais). A IDB promove, na região, o *empowerment* económico das mulheres ao apoiar as empresas a transitar das políticas para uma verdadeira mudança para as mulheres, enquanto colaboradoras, no âmbito da cadeia de fornecimento e nos mercados em que as empresas operam. No decorrer destes esforços, a IDB adotou o Instrumento de Análise de *gap* de Género, considerado um componente-chave da igualdade de género e uma ferramenta de diagnóstico para os Aceleradores da Paridade de Género, na região.

UTILIZADORES POR DIMENSÃO DA ORGANIZAÇÃO

Este capítulo apresenta a percentagem de empresas que já utilizaram o Instrumento de Análise de *Gap* de Género dos WEP, distinguindo-as com base na sua dimensão



UTILIZADORES POR SETOR DE ATIVIDADE

Este capítulo apresenta os cinco setores de atividade que mais têm utilizado o Instrumento de Análise de *Gap* de Género

TOP 5

1. Serviços Financeiros
2. Energia e Extração
3. Alimentação, Bebidas e Agricultura
4. Saúde
5. Tecnologias de Informação e Comunicação

Porquê utilizar o Instrumento de Análise de *Gap* de Género

Sendo uma plataforma *online* gratuita, de fácil utilização e que assegura a confidencialidade da informação, o Instrumento de Análise de *Gap* de Género dos WEP apoia as empresas na adoção de uma abordagem holística da igualdade de género e implementação dos WEP.

2076 empresas em 117 países e a somar...

Agora disponível em espanhol, português, japonês e coreano

Uma iniciativa apoiada pelo UN Working Group on Business & Human Rights.

O **Capítulo Português dos WEP** foi criado pela Global Compact Network Portugal e lançado em 2016 com o intuito de promover a Igualdade de Género e alcançar o ODS 5 da Agenda da ONU junto da comunidade empresarial portuguesa.

DESEMPENHO DE PORTUGAL EM IGUALDADE DE GÉNERO*

Tendo em conta que se trata de um instrumento recentemente disponibilizado, não existe ainda informação disponível sobre a utilização do Instrumento de Análise de *Gap* de Género dos WEP pelas organizações portuguesas. Porém, alguns dados permitem dar a conhecer a situação de Portugal neste domínio.

De acordo com a mais recente edição do estudo “As Pessoas”, do [Instituto Nacional de Estatística](#), que foi publicado em 2020 e apresenta informação referente a 2018, a proporção de população ativa é semelhante entre homens e mulheres, não existindo disparidade significativa a este nível.

Por outro lado, segundo o Índice de Igualdade de Género do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE, na sigla em inglês, que utiliza uma escala de 0 a 100, em que 0 significa a existência de total desigualdade e 100, por seu turno, representa uma total igualdade), a paridade entre homens e mulheres é de 59,9% em Portugal, sendo este valor ligeiramente mais baixo que a média europeia (67,4%). Este índice mede a igualdade entre homens e mulheres nos Países-Membros da Europa a 28, através dos domínios Saúde, Trabalho, Dinheiro, Poder, Educação e Tempo.

Também segundo o [EIGE- Instituto Europeu para a Igualdade de Género](#), a desigualdade é particularmente acentuada em dois domínios:

- **Poder** (ou seja, tomada de decisão nas esferas social, económica e política), onde a percentagem é de apenas 46,7%;
- **Tempo** (ou seja, o tempo utilizado em tarefas domésticas, apoio à família e atividades sociais e desportivas), onde a percentagem não vai além dos 47,5%.

A **Saúde** é o domínio que regista a maior percentagem de igualdade (84,5%).

*Os dados apresentados evidenciam que as empresas portuguesas estão a adotar medidas de promoção da igualdade de género e que a adoção das recomendações dos WEP constitui uma mais-valia para as mesmas e para a sociedade.

IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL*

No âmbito da Estratégia Europa 2020, e de acordo com dados do Eurostat, em Portugal, a **taxa de emprego** subiu de 73,4% para 75,4% (sendo superior à média europeia, que é de 73,2%), em 2018.

Observa-se que, no grupo etário entre os 20 e os 64 anos, a taxa de emprego feminina (72,1%) foi superior à taxa média da UE28 (67,4%), tendo a taxa masculina (78,9%) ficado muito próxima da UE28 (79,0%) com diferença de apenas 0,1 ponto percentual (p.p.). Ainda que ambas as taxas tenham aumentado, a diferença entre uma e outra é de quase 5 pontos percentuais.

Analisando a **escolaridade**, verifica-se, entre 2017 e 2018, um crescimento de 6,3% do emprego das mulheres diplomadas (mais 1,3 p.p. que os homens), e uma redução ligeira (1,6%) do emprego feminino com habilitações até ao 3.º ciclo do ensino básico. Em termos de emprego no segmento com o ensino secundário, também se verificou uma pequena subida, sendo esta semelhante para homens (5,5%) e para mulheres (5,4%).

Do ponto de vista **salarial**, e também de acordo com dados do Eurostat, a disparidade de género em Portugal, em 2017, era de 16,3%, situando-se abaixo dos 17,5% registados em 2016 e dos 17,8% registados em 2015. Esta redução do diferencial entre homens e mulheres permitiu encurtar a distância face à média europeia neste indicador, passando a estar apenas 0,3 p.p. acima da média da UE28 (16,0%) quando em 2016 e em 2015 a distância era de 1,2 p.p. e 1,3 p.p. respetivamente.

*De acordo com o [Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional | 2018](#), publicado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

INICIATIVAS DO GOVERNO PARA A IGUALDADE

“PORTUGAL + IGUAL”

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

Esta é uma [iniciativa](#) do XXI Governo Constitucional para promover a paridade entre homens e mulheres. A sua visão a longo prazo é traduzida nos seguintes três planos de ação que definem medidas e metas concretas até 2021:

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

“PACTO PARA A CONCILIAÇÃO”

Projeto-piloto, lançado em dezembro de 2018, no âmbito do [Programa 3 em Linha](#), que agrega medidas que mobilizam diferentes tipos de entidades empregadoras para o desenvolvimento de práticas promotoras da conciliação e para sua difusão.

Em dezembro de 2019, o projeto já contava com 58 organizações públicas e privadas que se comprometem a implementar um sistema de Gestão da Conciliação baseado na norma NP 4552:2016 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

De acordo com o Governo, o “**Programa 3 em Linha** tem como objetivo promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida. **A importância desse equilíbrio é reconhecida no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como uma das condições justas de trabalho**”.

“PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO”

[Medida do Governo](#) que consiste no apoio financeiro às entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho com pessoas desempregadas inscritas nos serviços de emprego, do sexo sub-representado em determinada profissão.

A medida tem como objetivos: promover a igualdade de género no mercado de trabalho; combater a discriminação no mercado de trabalho em função do sexo; incentivar a contratação de desempregados do género sub-representado em determinada profissão; incentivar os jovens desempregados a escolher uma determinada profissão ou função, atendendo à sua vocação sem constrangimentos motivados por estereótipos de género.

Segundo a CITE, “foram alvo de majoração 1 756 postos de trabalho, o que representa cerca de 13% do total de postos de trabalho apoiados no âmbito dos apoios à contratação, dos quais 60,1% foram preenchidos por homens e 39,9% por mulheres”.

LEGISLAÇÃO E DOCUMENTOS NACIONAIS DE REFERÊNCIA

- [Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019](#) sobre a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Norma Portuguesa [NP 4552:2016 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal](#)
- [Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014](#), que visa a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens
- [Legislação nacional adicional](#), no *website* da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

PROGRAMA GANHA-GANHA

IGUALDADE DE GÊNERO SIGNIFICA BONS NEGÓCIOS

Criado em 2019, este programa é fruto da aliança estratégica e da cooperação entre o UN Women, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a União Europeia (UE), com o intuito de promover a igualdade de gênero no setor privado.

O Ganha-Ganha tem encerramento previsto para dezembro de 2020 e foi implementado em seis países da América Latina e Caribe (ALC) – Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica e Uruguai, liderado pelo Brasil. O seu público-alvo do programa são empresas, organizações de empregadores, redes de negócios lideradas por mulheres, mulheres empresárias e empreendedoras.

Duas das áreas em que o projeto tem atuado são: promoção de laços comerciais, desenvolvimento de competências e inovação entre as mulheres empresárias e empreendedoras da América Latina e Caribe e da Europa, e implementação de um modelo sustentável de envolvimento e avanço da capacidade do setor privado da igualdade de gênero e *empowerment* das mulheres.

Nesta última área, a plataforma WEP e o Instrumento de Análise de *Gap* de Género têm sido fundamentais para guiar o trabalho com as empresas e a elaboração de ferramentas e formações como o Diagnóstico de Diferença de Remuneração, Compras Afirmativas, Comunicação sem Estereótipos, Mecanismos de Enfrentamento à Violência Doméstica e Apoio ao Cuidado não Remunerado. A plataforma também tem pautado diálogos interregionais e o intercâmbio de boas práticas.

O programa Ganha-Ganha e o trabalho em parceria com as redes locais do UN Global Compact têm sido fundamentais para a expansão do número de empresas signatárias dos WEP e aumento de ações implementadas pelas mesmas.

Atualmente, são mais de 650 empresas signatárias nos 6 países, um aumento de quase três vezes nos últimos 3 anos quando começou o Programa. O Brasil hoje está virtualmente empatado com a Turquia no *ranking* mundial de empresas signatárias (316 x 318), seguido pelo Japão com 256, sobre quase 3.000 empresas, na plataforma.

Quando olhamos para os resultados do Instrumento de Análise de *Gap* de Género em 2018 e 2019, a nível mundial, os países que estão no escopo do Ganha-Ganha correspondem a 32% do total de respondentes, somente o Brasil representa 11%. De todas as 950 empresas que responderam ao instrumento nos anos de 2018 e 2019, as empresas que estão no início da jornada obtêm uma pontuação média de 13%, aquelas que se encontram em estágio de melhoria alcançam 36%, as que estão em estágio consolidado chegam aos 59% e as que são líderes no processo conseguem obter 90%.

A pontuação média do Brasil e países do Ganha-Ganha é similar. Também pode-se destacar que tanto mundialmente, como no Brasil e países do Ganha-Ganha, as empresas têm melhores notas nas práticas relativas ao ambiente de trabalho e liderança e estratégia, em ambos grupos as médias variam de 27% a 31%, já as práticas referentes a comunidade oscilam entre 13% (Brasil), e 18% e 19% no total dos países do Ganha-Ganha e Mundo. Nos estágios de implementação os números mostram que temos muito mais empresas com compromissos do que medindo e dando visibilidade a seus indicadores.

PRÊMIO WEPs BRASIL

O Brasil começou a medir o avanço das empresas através do Prémio WEPs Brasil, lançado em 2014, e essa experiencia contribuiu para as perguntas atuais do Instrumento de Análise de *Gap* de Género. O Prémio vai um passo além do Instrumento, pois visita as empresas para verificar os avanços. Em 2019, o programa promoveu a 3ª edição do Prémio WEPs no Brasil com apoio da rede brasileira do Global Compact, a 1ª edição do Prémio WEPs na Argentina e a 1ª edição do Prémio “O Talento Não Tem Género” no Uruguai.

Na 3ª edição do Prémio, inscreveram-se 181 empresas, registrando-se um aumento de quase 25%, comparando com a edição anterior (2016), e 44% em relação a 2014. Já o número de empresas reconhecidas aumentou 30% e a média da nota de corte subiu de 50% para 70%.

A pergunta com maior número de respostas no Brasil é se a empresa oferece licença-maternidade remunerada no Brasil, e isso se deve provavelmente ao fato que a legislação no Brasil obriga a empresa a oferecer 4 meses de licença remunerada com garantia de emprego durante a gestação e 30 dias após o retorno da licença. No Prémio WEPs e em outros questionários observa-se que as empresas que fazem parte dos WEP tem feito mais do que o exigido pela legislação, adotando o programa Empresa Cidadã, o que ocorre em 100% das empresas signatárias de grande porte.

A pergunta com menos respostas é se a empresa incentiva fornecedores a avançar suas práticas de igualdade de gênero. Esta questão também foi observada no Prémio WEPs, sendo que menos de 20% das empresas finalistas do Prémio tinham alguma iniciativa para incentivar os fornecedores a adotarem práticas que promovam a diversidade e a equidade de gênero. Ainda assim, observamos um avanço significativo da 2ª para a 3ª edição.



BSR

A BSR™ é uma organização global sem fins lucrativos que trabalha com a sua rede de mais de 250 empresas associadas e demais parceiros para construir um mundo justo e sustentável. A partir dos seus escritórios na Ásia, Europa e América do Norte, a BSR desenvolve estratégias de negócio sustentáveis e soluções através de consultoria, investigação e colaboração intersectorial. Saiba mais sobre os 25 anos de liderança em sustentabilidade da BSR em [BSR.org](https://www.bsr.org).



United Nations
Global Compact

United Nations Global Compact

Sendo uma iniciativa especial do Secretário-Geral da ONU, o United Nations Global Compact assume-se como um apelo a que as empresas, a nível mundial, alinhem as suas atividades e estratégias com dez princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, ambiente e anticorrupção. Lançado em 2000, o propósito do UN Global Compact é guiar e apoiar a comunidade empresarial global a promover os objetivos e os valores da ONU através de práticas corporativas responsáveis. Com mais de 10 mil empresas e 3 mil organizações não-empresariais em mais de 160 países, e através de mais de 60 redes locais, esta é a maior iniciativa de sustentabilidade a nível mundial. Para mais informações, siga @globalcompact nas redes sociais ou visite o *website* em unglobalcompact.org.

Notas:

¹ As informações presentes neste relatório são os resultados agregados de informação enviada pelas organizações e não foram verificadas ou validadas por nenhum dos parceiros da Ferramenta (United Nations Global Compact, UN Women ou outro membro do Inter-American Development Group). O mesmo representa uma amostra das 1071 respostas que foram submetidas pelas organizações entre a data de lançamento da Ferramenta, em março de 2017, e janeiro de 2020.

² <https://www.unglobalcompact.org/library/5615>

³ <https://www.unwomen.org/en/act-lead/ved/beijing-plus-25/generation-equality-foyun>

⁴ <https://www.unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality>

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p-NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p-NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R106

⁶ <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

⁷ Visit www.iftc.org/tacklingchildcare or follow #TacklingChildcare on social media to learn more.

⁸ <https://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/making-women-workers-count-gender-responsive-due-diligence-report>

Créditos das fotografias

Capa: Joel Sheakoski /UN Global Compact