

女性の エンパワーメント 原則

平等はビジネス向上のカギ



- 1** ジェンダー平等に向けた企業経営者の
リーダーシップの構築
- 2** 職場でのすべての女性・男性の公平な待遇：
人権尊重と差別撤廃への理解と支持
- 3** すべての女性・男性従業員の
健康、安全、福祉の保障
- 4** 女性のための
教育、研修、職業能力開発の促進
- 5** 女性のエンパワーメントにつながる
事業開発、流通、マーケティングの実践
- 6** 地域社会の取り組みと啓発による
平等の推進
- 7** ジェンダー平等達成への進捗状況の
測定と公表



UN PHOTO/STEPHENIE HOLLYMAN



United Nations Global Compact



謝辞 Acknowledgements

「女性のエンパワーメント原則－平等はビジネス向上のカギ」が2010年3月に発表されて以来、この「原則」を多くの企業や関連機関に定着させるための取り組みにご協力いただいた、ビジネス界、市民社会、国際機関、各国政府に心より感謝申し上げます。

「女性のエンパワーメント原則」協力チーム：

Joan Libby Hawk
Special Adviser, UN Women and UN Global Compact

Laraine Mills
Private Sector Partnerships Specialist, UN Women

Ursula Wynhoven
General Counsel,
UN Global Compact Office

Lauren Gula
Project Manager, Human Rights & Women's
Empowerment, UN Global Compact Office

女性の エンパワーメント 原則

平等はビジネス向上のカギ

UN Womenと国連グローバル・コンパクトによる
パートナーシップ事業



Introduction

はじめに

女性があらゆる分野とレベルで経済活動に参加できるようエンパワーメントを行うことは、次のような目的を達成する上で不可欠です。

- 強力な経済の確立
- より安定した公正な社会の構築
- 国際的合意を得ている開発、持続可能性、人権のための目標達成
- 女性、男性、家族、コミュニティの生活の質の向上
- 企業の運営と目標達成の推進

しかし、女性の才能や技術、経験、活力を確実に活用するためには、計画的な行動と目的に基づいた方針が必要です。UN Womenと国連グローバル・コンパクトのパートナーシップ事業である「女性のエンパワーメント原則」は、民間企業が職場や市場、地域社会の中でジェンダー平等を促進していく上で不可欠な要素に焦点をあてた一連の提言です。

企業の方針や運営全体を通じて、機会均等と女性の参画を強化するためには、成果をもたらす技術とツールと実践が必要です。国際的な多方面の関係者からの助言プロセスを経て作成された「女性のエンパワーメント原則」は、企業が現時点での慣行や基準、公表行動を調査し分析するための「ジェンダーのレンズ（視点）」を提供するものです。

この「原則」は、女性のエンパワーメント実現のために、実際のビジネスに照らし、企業が現存の方針や事業

を整備、または新たに制定する上での手引きになります。「原則」はまた、各国政府や市民社会の利益をも反映しており、ジェンダー平等の達成があらゆる関係者の参画を必要とすることから、関係者間の相互作用を支援します。ジェンダー平等におけるリーダーとして、UN Womenは30年にわたる経験を持ち、135カ国以上の8,000社にのぼる企業や関連組織が関わる世界最大の企業社会の取り組み、国連グローバル・コンパクトとの今回のパートナーシップ事業にその経験を提供しています。

ますますグローバル化し、相互関係を持つ世界において、すべての社会的および経済的資産の活用は、成功のためにきわめて重要です。しかし、男女間の平等が普遍的かつ国際的な原則であり、基本的かつ不可侵な人間の権利であるにもかかわらず、進歩のかげで、女性は依然として差別や疎外や排除に直面しています。各国に対し、公民的、政治的、経済的、社会的、文化的権利など、数々の権利を明確に定義している国際的な人権条約に含まれた基準の承認を通じて、ほぼすべての国がその意義を支持しています。専門的文書も、女性や先住民族、子ども、労働者、障害者などに対する国家の責任と人権擁護への注目を促しています。さらに、1995年、第4回国連世界女性会議で189カ国によって採択された北京行動綱領や、2000年に189カ国によって採択されたミレニアム宣言など、国

際合意を得た条約が人権問題の全体的枠組みの役割を果たしています¹。

こうした国際的な基準は、すべての人々が機会を持つ世界への私たちの共通の願望を反映しています。それは、人々が暴力から解放されて暮らし、法による救済が実行され、国家が女性、男性、子どもの人権を認めて保護し、教育や保健などの適切な行政サービスを提供する責任を果たすことが期待できる社会です。

こうした条約は、国の法律に影響を与え、世界中の制度に取り入れられている共通の価値観を形成します。同業者や政府、非政府組織、ならびに国連²と密接に関連を持って仕事をするビジネス・リーダーたちは、具体的目的で策定された企業方針やプログラムを通して、個人の権利をまもる国際的基準を適用しようとしています。企業の運営理念に反映され、経営方針や実践を公開する業績報告書によって裏付けられた企業のコミットメントは、ビジネスやコミュニティにとってこうした価値観が重要であるという認識の高まりを証明しています³。

原則の導入や企業責任、人材の多様化と女性の参画に関する行動を通して多くのことが達成されたものの、企業全体——役員室から生産の現場、供給チェーンに至るまで——を通して、女性の完全な参加は依然達成されていません。男女の社会的役割の多様性がビジネスの成果向上に貢献するという最近の研究は、私的な利益と公共の利

益が合致することを示唆しています。UN Womenと国連グローバル・コンパクトをはじめ、その他の主要国連機関、世界銀行と世界経済フォーラムもその結果を支持しています⁴。政府もまた、女性の参画が開発を前進させることを認識し、ミレニアム開発目標や国家の経済と開発計画の達成のために、急速にジェンダー平等に向かうことが必要であると認めています⁵。

地球規模で相互依存している政治的、社会的、経済的環境の中で、パートナーシップは以下の点でますます重要な役割を果たします。

■ 女性と男性の機会均等のために、直接・間接的に関わる行為者、協力者、貢献者、革新者などの幅広いパートナーシップを取り込んだ活力的なビジネス環境を創造し、

■ 政府、国際金融機関、民間業界、投資家、非政府組織、学术界、専門家組織が協力し、活発かつ相互作用的参画を可能にする。

パートナーシップの精神のもと、UN Womenと国連グローバル・コンパクトは「女性のエンパワーメント原則」を提案し、この原則を「ジェンダーのレンズ」として活用することがあらゆるレベルに女性を取り入れる努力の契機となり、強化につながることを期待します。男女平等こそ、ビジネス向上のカギです。



Women's Empowerment Principles

女性のエンパワメント原則

1 企業経営者の リーダーシップによる ジェンダー平等の促進

- ジェンダー平等と人権尊重に対する上級管理職の支持と企業方針を確認する。
- ジェンダー平等に対する全社規模の目的と目標を確立し、進捗状況を管理職の業績評価の要素として加える。
- ジェンダー平等を前進させるための自社の方針、プログラム、実施計画の作成に、社内および社外の関係者の参加を求める。
- 女性と男性に異なった影響をもたらす要素を明らかにし、すべての方針がジェンダー平等に配慮していることと、企業の社風が平等と女性の参画を前進させることを保障する。

2 機会の均等、 女性の参画、 差別の撤廃

- 同等の価値を持つ仕事に同等の報酬と保障を与え、すべての女性と男性に生活賃金を支払うよう努力する。
- 職場の方針と慣行が、ジェンダーに基づいた差別につながらないことを保障する。
- ジェンダー平等に配慮した採用方法と雇用継続を実施し、女性を積極的に採用して中間・上級管理職ならびに執行役員に登用する。
- あらゆるレベルとすべての事業分野を通じて、意思決定と管理の場に30%以上の女性の参画を確約する。
- 平等な報酬と資格を持つ地位に退職後再就職が可能な、働き方の柔軟な選択肢を提供する。
- 女性にも男性にも、子どもや被扶養者のケアに関し、サービス、資金、情報を提供し、支援する。

3 健康管理、安全管理、 暴力撤廃

- 女性と男性への健康上の異なった影響を考慮して、有害物質への接触を防止し、生殖を含めた健康被害の可能性を明らかにし、安全な職場状況を整備する。
- 言葉による暴力や身体的暴力を含め、職場でのあらゆる形の暴力に対し、それを許さないという方針を確立し、セクシャル・ハラスメントを予防する。
- DVのサバイバーを含め、すべての従業員に健康保険やその他の必要なサービスへのアクセスを提供するよう努力する。
- 従業員とその扶養家族の医療やカウンセリングのために休業時間をとる権利を女性にも男性にも認める。
- 従業員と話し合い、女性の通勤時や出張時の安全を含めた安全問題を確認し、対処する。
- 女性に対する暴力の兆候を発見し、人身取引、強制労働、性的搾取に対する法律や社内規則を理解するよう保安要員や管理職に研修を行う。

則

4 教育と研修

- あらゆるレベルとすべての事業分野を通じて、女性の昇進に道を開く職場方針やプログラムの導入に努力し、女性がこれまで従事していなかった業務分野に参入することを奨励する。
- 識字教室、職業訓練、情報技術教育を含めて、企業が支援するすべての教育プログラムに参加する均等な機会を保障する。
- 公式および非公式なネットワーク作りやメンターによる助言指導への平等な機会を提供する。
- 企業における女性のエンパワメントのための実務的事例と女性同様男性の参画の建設的影響を明確にする。

5 事業開発、流通、マーケティング活動

- 小規模ビジネスを含む女性の所有する企業や女性起業家との取引関係を広げる。
- クレジットや資金貸与をはばむ壁に対して、ジェンダー平等に配慮した解決を支援する。
- 男女平等と女性の参画を促進させるための企業の決意を尊重するよう、事業のパートナーや同僚に要望する。
- マーケティングやその他の企業刊行物の中で、女性の尊厳を尊重する。
- 企業の製品、サービス、施設が、人身取引、強制労働または性的搾取の目的に利用されないことを保障する。

6 地域社会のリーダーシップと参加

- 実例を以って先頭に立つ——ジェンダー平等と女性のエンパワメントに対する自社の決意を表明する。
- 単独またはパートナー関係のもとでジェンダー平等啓発への影響力を強化し、ビジネス協力者、供給元、地域社会のリーダーたちと協力する。

- 地域社会の関係者、職員などと協力して差別や搾取を排除し、女性や女兒に対する機会を広げる。
- 地域社会の中での女性のリーダーシップと貢献を促進かつ認識し、地域社会でのどの協議にも女性の適正な参加を保障する。
- 人道的プログラムと助成金を活用し、女性の参画、平等、人権に対する企業の決意を支援する。

7 透明性、成果の測定、報告

- ジェンダー平等を推進するための企業の方針と実施計画を公表する。
- すべてのレベルにおける女性の参画を測定する基準を設定する。
- 性別データを使用し、社内および社外における進歩を測定し、報告する。
- ジェンダーマーカ―を現行の報告義務に組み入れる。

Principles into Practice: Company Examples

原則を実施に移す：企業の

すでに世界各国では、多数の企業に女性のエンパワーメント強化の具体例があります。7つの明確な原則にそって挙げた以下の実例では、教訓になり手本となる行動や方針が提示されています。以下は、企業から提出された「先頭に立つ企業：原則を実施に移す」と名付けられた実例集からの抜粋です。

1 企業経営者の リーダーシップによる ジェンダー平等の促進

- イギリスに本社がある国際的な鉱業グループでは、自社の事業運営の主要方針として、女性や地域社会のグループにどのように携わらせるかに関する、情報資源ガイドを作成させました。
- グローバルな会計コンサルティング会社が行った、ある企業のトップレベルに対する評価によると、その会社は、高度な技能を備えた女性専門職を採用・確保しなかったために、業績を落としていることが分かりました。その所見を受けて同社では、経営管理職や役員会の参加を得て、社風と企業方針の転換を図りました。
- 東アジアのあるアパレルメーカーの経営者は、女性従業員の業績を評価し、幅広い教育、研修、安全対策を通して女性の社内の立場改善を支援するプログラムを取り入れ、女性のエンパワーメントに統合的、総合的アプローチを実施しました。

2 機会の均等、 女性の参画、 差別の撤廃

- 高い資格を持った女性を確保し、採用するために、東欧の小額融資グループでは、広範囲なデータ収集と分析事業を実施し、女性従業員の待遇についての提言をまとめました。
- ジェンダーに起因した給与格差を縮めるため、過去3年間に125万ユーロを投入したグローバル規模の保険会社もあります。
- オーストラリアの大手金融サービス会社では、子育て期間中フルタイムでなくフレックスタイムで合計2年間の休暇が取れる育児休暇制度を設けています。
- 多様性と女性の参画を支援するため、多国籍規模のある製鉄会社では管理職と女性従業員で構成される特別な委員会を設置し、女性従業員の要望を明らかにした上で、研修やプログラムを実施しています。

3 健康管理、安全管理、 暴力撤廃

- 従業員の健康への意識が企業の経済的利益につながるという、自社実施の調査を受けて、ある大手アパレル企業は保健教育の専門家と協力し、性と生殖に関する健康、母子保健、予防医療、医療機関情報についての研修を社員に提供しています。
- 子育て中の従業員のニーズに応え、ケニアのコミュニケーション会社では、出産前後のケアを含む総合的医療補助に加え、職場での無料デイケア、嘱託医師によるサービスを提供しています。
- スペインの2つの会社では、DV被害者に対し、とくに職場復帰をたやすくするために就職の紹介を行っています。
- スリランカのアパレルメーカーでは、妊娠中の従業員への特別なケア、工場現場、作業工程、設備などの体系的なリスク査定とモニタリングを含んだ具体的な規定やプログラムを通して、安全で健康的な職場環境の創出と維持——ならびに女性と男性従業員の異なったニーズの認識——に対する自社の決意を実証しています。

実例

4 教育と研修

- IT分野での女性のキャリア構築への機会を提供するために、アメリカに本社を持つ多国籍テクノロジー企業は、教育と訓練を推進し、IT分野での女性の実績を評価するために、自社が事業を展開している多くの国々で女性団体と戦略的パートナーシップを結んでいます。
- ヨーロッパの大手エアラインは、伝統的に女性が就く仕事と男性が就く仕事を区別していた障壁を取り除くための教育プロジェクトを通して、若者へのアピールに努めています。
- オーストラリアの大手金融サービス会社は、オーストラリアの女性が、情報、調査、キャリア・アドバイスを共有するために海外のビジネス界の女性たちとつながるようオンラインのサイトを作成するなど、ビジネス界の女性を支援する多数の取り組みを提供しています。

- 中国の国際的輸送会社は、従業員のための特別委員会を設立し、女性従業員特有のニーズや関心を明らかにして、その内容にあわせたプログラムや情報を作成しています。

5 事業開発、流通、マーケティング活動

- イギリスに本社を持つ大手銀行は、女性起業家の役割拡大を認識し、特別な金融サービス、小額融資貸付、商業ローンなどをスタートするとともに、小規模から中規模のビジネスを運営する女性起業家のためにオンラインの情報センターを提供しています。
- スウェーデンのメーカーは、途上国の原料生産者の女性に対し、直接取引を奨励し、供給チェーンにおける中間コストを削減して所得を増やせるよう支援しています。
- 女性に対する暴力の広がりを国際社会に明らかにするよう、グローバル規模の広告会社は国連と協力し、テレビやインターネットを使い、市民啓発キャンペーンを企画しました。

6 地域社会のリーダーシップと参加

- 国際的な大手化粧品メーカーは、世界中でDV根絶のために活動している地域NGOのために、製品を販売して資金を作る企画を立ち上げました。

- ガーナに事業所を持つ多国籍の鉱業会社は、女性従業員が採掘現場で大きな責任を担い、地域社会と関連を持つよう奨励する女性主流化プログラムを実施しています。
- アメリカ本社の多国籍アパレルメーカーでは、自社が事業を行っている土地で女性のエンパワーメントのために活動しているコミュニティの団体に助成金を出しています。

7 透明性、成果の測定、報告

- イスラエルの中規模ファッション企業は、イスラエルの同規模の企業の中で初めて、ジェンダー平等への決意を反映した「社会と環境への責任レポート」を自主的に公表しました。
- スペインの金融会社は、自社のウェブサイト上で男女の機会均等と共同参画への支持を表明し、定期的に、外部の独立した政府機関によって認証される男女平等診断を受けています。
- 南アフリカの鉱業会社は、自社の持続可能性報告の中で、職種ごとにジェンダー別・人種別雇用統計を掲載しています。
- オーストラリアの銀行およびコンサルティング会社の2社は、7つの「女性のエンパワーメント原則」をジェンダー平等報告書の指針としました。



UN PHOTO/SANJEEV KUMAR

How to Make & Measure Progress

進歩の実現とその測定法

ここでは、「女性のエンパワーメント原則」に沿って、進歩の実現とその測定を行う上でのアプローチを述べています。しかし、最も強力なアセスメントのツールは、明確な測定の枠組みと並んで、個々の組織の独自の風土や目的から生まれるものです。私たちの目的は同じでも、そこに到達する道のりは必然的にさまざまです。

1 企業経営者のリーダーシップによるジェンダー平等の促進

ジェンダー平等を前進させるための自社の戦略的事例を、組織内または業界内で明示する。

上級管理職による対策委員会を組織して優先分野を明確化し、基準を設定し、社内の進捗状況をモニターする。職務内容説明書と業績評価の中に、ジェンダー平等に向けた全社的進捗目標を取り入れる。

企業のためのチェックリスト

- 平等を前進させ、差別撤廃と公正を促進するという企業の姿勢が自社のウェブサイト上や、社員募集資料や持続可能性報告書にはっきりと紹介されていますか？
- 企業のジェンダー平等方針や計画を擁護する特定の役員を置いていますか？
- 男性管理職研修を含め、女性の参加や共同参画についての研修を行っていますか？
- 企業の年次報告書や持続可能性報告書には、ジェンダー平等の目標達成について、企業トップの声明文が掲載されていますか？

2 機会の均等、女性の参画、差別の撤廃

採用、保有規定、昇進、給与、付加給付に関して、ジェンダー差別を禁止する企業声明をはっきりと公表する。

より多くの女性を対象とした採用計画を企画する。

すべての従業員の報酬を、ジェンダー、職種、役職名によって見直し、分析する。

女性が重要な課題やプロジェクトチームの先頭に立てるよう、平等な機会を保障する。

機会均等、共同参画、差別の排除、職場への定着に関する企業方針に関する女性と男性の見解を引き出すために、従業員の調査を行う。

差別、セクハラ、ジェンダー暴力の事例について、通報の守秘方針と手続きを制定し、実施する。

企業のためのチェックリスト

- 社内役員と経営管理職に関するジェンダーの内訳がありますか？
- 会社は昇進を、ジェンダー、職種、役職別に記録、分析していますか？
- 給与の公平性について、定期的な見直しを行っていますか？

- 雇用時に、全体の30%以上の女性を募集し、面接していますか？ 面接官の中に、適正な数の女性が含まれていますか？
- 女性従業員の男性従業員と比べた職場定着率は、職種、役職によって差がありませんか？
- 会社は、女性と男性の特有なニーズを勘案した柔軟な仕事上の選択肢を準備していますか？
- ジェンダー差別、セクハラ、暴力に関する苦情を報告する上で、利用しやすい手段が用意されていますか？

3 健康管理、安全管理、暴力撤廃

企業の暴力撤廃の方針を明確に広報し、前進のための研修を提供する。

健康と安全の状況について、ジェンダー・センシティブ調査を行う。

健康、安全、保安問題について従業員に調査を行い、女性と男性両方の意見を把握する。

女性、男性、妊娠中の女性、HIV & エイズ感染者、身体障害者、その他の弱い立場の人々などの特有な問題やニーズに応える、健康と安全に関する企業方針を作成し、それを実施するための予算を計上する。

企業のためのチェックリスト

- 安全、その他の装備は、女性と男性に適切なサイズを用意していますか？

- 女性、男性別のトイレや更衣室はありますか？
- 会社の敷地には適切な照明がありますか？
- 会社が提供する保健医療サービスに、女性の医療職が配置されていますか？

4 教育と研修

女性のエンパワーメントのための実例について、従業員、とくに男性スタッフに研修を行う。

キャリア開発のあらゆる段階に応じたキャリア・クリニックやメンター助言指導プログラムを提供する。

女性のための研修プログラムを促進する。

企業のためのチェックリスト

- 研修や能力開発の機会の男女比はどうなっていますか？
- 職種別、役職別に分析すると、女性と男性それぞれが年間何時間研修を受けますか？
- 研修や教育プログラムの予定作成時に、従業員の家庭での役割は考慮されていますか？

5 事業開発、流通、マーケティング活動

自社の製品供給チェーンにおけるジェンダー平等に対する企業としての支援について、経営管理者の意思を明確に表明する。

自社内で「女性企業の応援者」を見出し、女性所有の事業に的を絞り、その業者が質の高い供給元になるよう能力開発を支援する。

現在および今後の納入業者に、その会社のジェンダーや多様性に関する方針

の情報を要求し、今後の取引先選定の判断材料に加える。

企業のためのチェックリスト

- あなたの企業は、女性所有の納入業者の基本的な数を把握するために、現存の供給チェーンの分析を行っていますか？
- あなたの企業の納入業者のうち何社がジェンダー平等の方針やプログラムを持っていますか？
- 納入業者のうち、女性が所有する会社の割合は？
- あなたの企業はマーケティングやその他の広報資料において、女性や女兒についての記述に関するクレームをどのように記録していますか、またクレームに対してどのような処理を行っていますか？

6 地域社会のリーダーシップと参加

女性や女兒をエンパワーする企業の地域社会への取り組みを明らかにする。地域社会全体に利益をもたらすパートナーシップやプログラムを確立するために、企業の管理職が地域の女性、男性双方のリーダーと話し合いを行うよう奨励する。

企業が地域社会の中に存在を確立し、拡大する時に、女性や女兒に対する影響を明らかにし、コミュニティへの影響の分析を行う。



企業のためのチェックリスト

- あなたの企業は地域社会における男女平等を推進するために、どのような取り組みを支持し、どのくらいの数の女性や女兒、男性、男児にアクセスしていますか？
- あなたの企業は、フォーカスグループによる調査や書面のアンケート調査を行っていますか？
- あなたの企業は、地域社会への参加活動の基準や方針を成果やコミュニティからの意見に照らして見直していますか？
- あなたの企業は、コミュニティへの女性の貢献度を評価、公表していますか？

7 透明性、成果の測定、報告

設定された基準を使用し、部課ごとに、企業のジェンダー平等計画と方針を毎年報告する。

すべての報告方法と既存の報告義務手続きを通して、女性の参画と昇進に向けた企業の努力成果を公表する。

企業のジェンダー平等目標のモニタリングと評価を、現行の成果指標に組み入れる。

企業のためのチェックリスト

- 女性の地位向上のための基準に沿った追跡調査は、あなたの企業が前進していることを証明していますか？
- あなたの企業内で、成果への評価、分析、話し合いのために、どのような機会が存在していますか？

Where Women Stand: Facts and Figures

女性の現状：実態と統計

危機にある女性

- それ以前の500年間に比べ、この50年間で貧困から脱出できた人々の数は増えています。しかし、12億人以上の人々が今も1日1ドル以下で暮らしています¹。世界の貧困層の70%が女性であるとの推定もあります。
- 国際農業開発基金（IFAD：International Fund for Agriculture and Development）の報告によると、開発途上の世界では女性の土地所有率は2%以下です²。
- 2006年に完了したアメリカ政府後援の調査によれば、毎年約80万人の人々が国境を越えて人身取引されています。外国への人身取引の被害者の約80%は女性と女児で、その50%が未成年です³。
- 世界の難民3300万人のうち、推定72%は女性と子どもです⁴。
- 世界のどこかで1分間に1人の女性が、妊娠中または出産時の合併症が原因で命を落としています⁵。

女性に対する暴力

- 世界的に女性が体験する最も一般的な暴力の形は、夫や親しい男性による身体的暴力です。平均では、一生のうち、親密なパートナーから殴られたり、セックスを強要されたりする女性が10人中6人もいます⁶。
- 世界中で、5人に1人の女性が、一生に一度はレイプの被害者になるか、未遂の体験をしていると推定されています⁷。
- 女性は一生を通じてセクハラを体験します。EUの女性の40%から50%

が、職場で何らかのセクハラを経験したと報告しています⁸。

- アメリカ国内で夫または親密な相手からの暴力による代償は年間58億ドル、直接的に医療やヘルスケアにかかる費用は41億ドルです。また、生産性低下による損失は18億ドルに上ります⁹。
- カナダでは、1995年の調査で、女性に対する暴力による直接的代償は、年間11.7億カナダドルと推定されています。英国の2004年の調査では、DV（ドメスティック・バイオレンス）の精神的苦痛を含めた直接的・間接的代償は、年間で230億ポンド、または1人当たり440ポンドと推定されます¹⁰。

女性とHIV&エイズ

- エイズの流行は、社会の中での役割とHIV感染に対する生物学的脆弱性が原因で、女性に特有の影響を与えます。推定3300万人のHIV陽性者のうち、半数以上が女性です¹¹。
- 暴力とHIV & エイズの広がり、相互に関連しています。安全なセックスを要求できないこと、望まないセックスを拒否できないことは、HIV & エイズの高い蔓延率と密接に関係があります。配偶者から身体的暴力を受けている女性は、HIV & エイズ感染の危険性が48%高くなります¹²。

女性とビジネスの実例

- 女性に投資することは、大きな「ジェンダー配当」を生み出します。2011年のデロイト社の報告書は行政や企業に対し、女性に投資し、リーダー的

ポジションに登用することでその利益を享受するよう、強く促しています。この報告書では女性消費者のパワーの増大が強調されています——すでに全世界の消費総額のうちおよそ20兆米ドルを占め、80%の購買決定権に影響を与えています¹³。

- 国際労働機関（ILO）とアジア開発銀行（ADB）の2011年の報告書によれば、男性に比べた女性の雇用率の低さによりアジア全体で470億ドルの損失となり、男性の19%に対し、女性の45%が職場に進出していません¹⁴。
- 2007年、ゴールドマン・サックス社は、さまざまな国や地域が単に男女の就業率の格差を縮めるだけでGDPが劇的に増加すると報告しています。具体的には、ユーロ地域のGDP成長率は13%、日本は16%、アメリカは9%の成長が可能とされます¹⁵。

女性と教育

- 基礎的な識字を持たない成人人口推定7.76億人の約2/3——または世界の成人人口の16%——は女性です¹⁶。開発途上国では、小学校に入学する女児の5人に1人が初等教育を修了していません。
- 女性の能力開発をすすめるNGO「女性の学習パートナーシップ」（Women's Learning Partnership）によれば、世界中で、女児が4年生以上まで学校教育を受けた場合、1年多く就学すること、給料は20%上昇し、幼児死亡率は10%減少し、家族数は20%減少すると言われています¹⁷。

ジェンダー用語集

エンパワーメント

エンパワーメントとは、女性でも男性でも人間は、自分の人生を管理できるということを意味する。自ら計画を定め、技術を習得し（または持っている技術や知識を認めてもらい）、自信を持ち、問題を解決し、自己信頼性を身につけるなどがその例である。エンパワーメントは、過程であり、結果でもある。

ジェンダー

ジェンダーとは、社会が2つの性を異なった基準で定義する、社会的に作られた役割や関係性、個性、態度、行動、価値観、相対的力関係や影響力などを意味している。生物学的な性（セックス）が遺伝学的、解剖学的特性によって決定されるのに対し、ジェンダーは後天的に作り上げられた性別であり、時代によって変わり、文化内でも文化間でも異なる。ジェンダーは相対的であり、単純に女性や男性を指すのみでなく、両者の関係をも意味する。

性別

性別は、人間を雌か雄かに区別する生物学的特性である。この生物学的特性は、両方の特性を併せ持つ個人もあることから、相互排他的ではないが、一般的に人間を女性と男性に区別している。

ジェンダー平等

ジェンダー平等とは、人間が女性も男性も、固定観念、男女別の役割、偏見などにより定められた制約に縛られることなく、個人の能力を自由に開発し、選択を行えるとする概念をいう。ジェンダー平等は、女性と男性で異なる行動、意願、ニーズが平等に尊重され、価値を与えられ、支持されることを意味する。ただし、女性と男性が同じになるべきだという意味ではなく、個人の人権、責任、機会が、その人が女性として生まれたか、男性として生まれた

かに依存してはならないことを意味する。

男女の機会均等

ジェンダー平等は、女性も男性もそれぞれのニーズに従って平等に扱われることを意味する。これには、平等な処遇、または同じではないが人権の観点から同等と考えられる処遇、社会保障、責任、機会などを含んでいる。開発の分野においては、男女機会均等のための目標には、女性に対する歴史的、社会的不利益に対する代償方策を組み込むことを必要とする。

ジェンダーの視点 ——「ジェンダーのレンズ」

ジェンダーの視点——「ジェンダーのレンズ」は、女性と男性が、政策や方針、プログラム、プロジェクト、活動などにどのような影響を与え、どのように異なった影響を受けるかを評価するための分析の枠組みをもたらす中心的な観点と定義できる。これは、女性と男性の関係が状況によって異なるという認識を可能にする。ジェンダーの視点は、女性と男性のジェンダーによる役割、社会的・経済的関係やニーズ、資源へのアクセス、または社会や文化、年齢、宗教、人種などにより、女性と男性の双方に課された制約や機会を考慮に入れるものである。

ジェンダー分析

ジェンダー分析とは、開発や政策、プログラム、法律などが女性と男性に与える異なった影響の体系的調査であり、その結果、最も重要なのは、対象となる集団の性別データやジェンダー・センシティブな情報を収集することである。ジェンダー分析には、社会的行為者としての女性と男性が、従来の役割、関係、過程を自らの利益と他者の利益のために変革するための方略に対する調査も含まれる。

ジェンダー・センシティブな指標

指標とは物事を指し示す印である。それは、（特定の状態や状況に関する）測定結果や数字、実態、意見であったり、特定の状態や状況を「ジェンダー用語」に特定して考察することや、その状態や状況のもとでの経時的変化を測定することをも含む。指標と統計の違いは、指標には標準との比較を含んでいる点にある。ジェンダー・センシティブな指標は、社会の中でのジェンダー関連の経時的変化を測定し、目標とするジェンダー基盤の取り組みや行動の結果に対する詳細な情報を提供する。

性別データ

性別データは、女性と男性を別々に収集・集計したデータと定義される。これは、女性と男性との相違や不均衡に関する量的統計の情報である。「ジェンダー別データ」と「性別データ」という用語に関しては、混同と誤用が広く見られる。女性と男性の集計は社会的行動ではなく、生物学的差異によってなされるため、データは必ず性別によるものでなければならないが、ジェンダー別である必要はない。「ジェンダー別データ」という用語は頻繁に使用されているが、これは「性別データ」として理解されるべきである。

ジェンダー主流化

ジェンダー主流化とは、あらゆる分野とレベルにおける、法律、政策、プログラムを含む計画された活動の女性と男性に対するかかわりを評価するプロセスを指す。それは、女性と男性の間の不平等が永続しないようにするために、女性と男性双方の関心事や経験を、あらゆる政治的、経済的、社会的領域における政策、方針やプログラムの企画、実施、モニタリング、評価の不可欠な局面とする戦略である。

出典: 国連婦人の向上のための国際訓練研修所 (INSTRAW) 2004年; 教育におけるジェンダー平等促進のためのユネスコ・GENIA ツールキット; IT C-ILO トレーニング・モジュール: ジェンダー分析とジェンダー・センシティブ指標入門、ジェンダー・キャンパス, 2009

巻末注

“はじめに”の参考資料一覧

¹ 国連設立以来、ジェンダー平等は人権の一つであることが認識されてきた。

1948年の世界人権宣言(UDHR)と1976年の市民的、政治的権利に関する規約(ICCPR)と国際人権規約(ICSECR)はすべて、女性が差別を受けない権利をはっきりと明記している。1979年国連総会で採択された女性差別撤廃条約(CEDAW)は、締盟国に対し官民両分野においてジェンダー平等を約束するための措置を講じ、男女の役割に関する伝統的固定観念を排除することを義務付けている。1995年に北京で開かれた第4回国連世界女性会議で、各国政府が北京行動綱領の中でCEDAWに示された平等とエンパワーメントの基準を達成するための具体的な行動計画を示したことは重要である。CEDAWやその他の条約機関を含め、女性の人権やジェンダー平等にとって特に重要な法的制度やその他関連する国際基準については<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/platform.htm>を参照のこと。

² 従業員や労働者の権利は数多くの国際基準、条約、国際労働機関(ILO)勧告で取り上げられている。ILOの法律文書は女性にも男性にも適用されるが、女性労働者に特有な利益に関連したものがいくつかある。ILOジェンダー平等局とILOライブラリー・オンライン・情報ガイド——労働世界におけるジェンダー平等を参照のこと：<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm> 2000年に設立された国連グローバル・コンパクトは、事業活動や戦略を人権、労働、環境、反腐敗の領域において国際的に受け入れられている10項目の原則に合わせることを約束した企業のための戦略的方針のイニシアチブである。<http://www.unglobalcompact.org>参照のこと。

2005年に国連のコフィ・アナン事務総長は、人権と多国籍企業その他の事業体の問題に関する特別代表としてジョン・ラジー教授を指名した。その権限には人権に関する企業の責務と履行責任の基準を示し、明確化することも含まれている。<https://www.un.org/>

³ 過去10年間、さまざまな手法で自社の企業責任や持続可能性を報告することへの企業の関心が高まっている。一つの例が国連グローバル・コンパクトが加盟企業の要件としている進捗状況年次報告である(参照:<http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>)。もう一つの例はグローバル報告イニシアチブ(GRI)によって開発されたグローバルな持続可能性報告の枠組みで、これはそれぞれの事業体(組織)が経済、環境、社会面での実績を測定、報告する際に使用できる原則や指標を示したものである。2008-09年には、GRIは国際金融公社(IFC)と協力して、ジェンダーと持続可能性報告の格差に対応することを目的とした研究とコンサルティングのプロジェクトを実施し、その結果をリソース文書「持続可能性報告にジェンダーを組み込む」にまとめた。これは世界中の組織が女性のための機会を創出し、持続可能性報告のベストプラクティスを採択し、企業の実績を改善する手助けとなる実践家のための手引きである。<http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>参照のこと。

マッキンゼー社による最近の報告書(2010年1月)「女性をエンパワーメントする事業」では、途上国や新興市場で、民間企業が女性の経済的エンパワーメントへのかかわりを強化する理由とその方法を、実例で紹介している。この報告書は女性のエンパワー

メントに取り組む民間企業や社会事業の50名以上のリーダーや専門家へのインタビューから得た経験談と2,300名以上の民間企業の上級役員に対して行ったグローバル調査の結果をまとめたものである。<http://www.mckinsey.com/client-service/SocialSector/our-practices/Economic-Development/Knowledge-Highlights/empowering-women.aspx>参照のこと。

女性実業家のためのロンドンビジネススクールセンタの研究によると、チーム内にジェンダー平等が実現されていることがより多くのイノベーションにつながり、多様性の明瞭なビジネスケースとなっていることが明らかになった。「革新の可能性:チームの中の男女平等、2007」http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative-Potential_NOV_2007.pdf参照のこと。

⁴ ジェンダー平等のビジネスケースを支持するもう一つの例として、マッキンゼー社が経済と社会のための女性フォーラムとのパートナーシップで行ったジェンダー多様性と企業の実績に関する2つの最近の研究がある。この研究では企業の管理チーム内の女性の存在と企業の組織上・財務上の効率の関係が実証され、役員会や上級管理職の主要ポストに女性が就いている企業が最高の業績を上げている企業でもあることを示唆している。女性のリーダーシップに関するそれ以外の研究でも、女性のとった行動が企業の成績を複数の側面で強化しており、今後企業が直面する課題に応えていく上で重要な鍵となるであろうことが示されている。参考文献: 'Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver' (2007) and 'Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future' (2008). 世界経済フォーラムの女性リーダーとジェンダー平等プログラムに関する研究や資料に関しては以下を参照のこと。<http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>。「賢い経済学としてのジェンダー平等——世界銀行グループの行動計画」を含む世界銀行のジェンダーに関する事業については以下を参照のこと。<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874?pagePK:149018&piPK:149093&theSitePK:336868,00.html>

⁵ ジェンダー平等の「倍増効果」についての認識は、急速に高まっている。女性や女兒が直面している、社会的、経済的、政治的障壁を低くすることが、教育の拡大、小児死亡率やHIV & エイズへの脆弱性の低減につながることが研究によって継続的に証明されている。女性の就労率の向上は、生産性と所得の拡大により貧困を減少させる。逆に、女性と女兒に対する体系的差別は、多くの国がミレニアム開発目標(MDG's)にある貧困その他の目標を達成することを不可能にする。ミレニアム開発目標の「目標3:ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進」は、2000年に189の政府が採択したミレニアム宣言に示された8つのミレニアム開発目標の一つである。MDG'sは世界の主要な開発課題に対応し、進捗状況をモニターする指標を伴った計測可能な目標を掲げており、その達成期限を2015年としている。MDG's達成に対する懸念の高まりは、ジェンダー平等が達成されない限り、MDG's全項目の達成はありえないという認識の高まりを示唆している。参考資料:<http://www.un.org/millenniumgoals/> http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf

参考文献: 'The Importance of Sex', The

Economist, April 2006; and 'Financing Gender Equality is Financing Development', UNIFEM Discussion Paper, 2008.

“女性の現状:実態と統計” 参考資料一覧

¹ Women's Funding Network. 2007. World Poverty Day: Investing in Women — Solving the poverty puzzle. Poverty Statistics. Available from: <http://www.wfnet.org/sites/wfnet.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>

² IFAD website (fact sheet on women), accessed 27 February 2009: http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf

³ USAID website, accessed 27 February 2009: http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html

⁴ Ibid.

⁵ UNICEF. 2009. State of the World's Children: Maternal and Newborn Health. Available from: <http://www.unicef.org/sowc09/>

⁶ United Nations. 2008. Unite to End Violence against Women Fact Sheet. Available from: <http://www.un.org/en/women/endviolence/pdf/VAW.pdf>. Also, UNIFEM 2008 'Violence against Women: facts and figures'. [http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf].

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ United Nations. 2008. Unite to End Violence against Women Fact Sheet. Available from: <http://www.un.org/en/women/endviolence/pdf/VAW.pdf>

¹⁰ Ibid.

¹¹ UNAIDS. 2008. Report on the Global AIDS Epidemic. http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf

¹² Global Coalition on Women and AIDS website, accessed 27 February 2009. <http://womenandaids.unaids.org/>; Also, UNAIDS 2008 Report on the Global AIDS Epidemic: http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf

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

¹⁴ 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.

¹⁵ Goldman Sachs Group, Inc. 2007. 'Gender Inequality, Growth and Global Ageing'.

¹⁶ UNESCO 2008. Education for All, Global Monitoring Report 2009. Available from: <http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/>

¹⁷ Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace website, accessed 27 February 2009: <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>

女性のエンパワメント原則

ビジネス・リーダーと企業の取り組みを後押しする最高経営責任者(CEO)の支持声明書

「女性のエンパワメント原則」のCEO支持声明書(下記参照)により、ビジネス・リーダーがジェンダー平等を推進するために企業の経営方針を調整することを正式に表明することができます。最高経営責任者(CEO)は、本支持声明書に署名することで、役員室から職場、供給チェーン、地域社会に至るまで、「女性のエンパワメント原則」を取り入れ実施するというメッセージを発信します。

私たち、グローバル・ビジネス・リーダーは、以下に掲げられた内容を目的として男女平等の促進を支援することを表明します。

- 幅広い豊富な人材を結集すること
- 企業の競争力を強化すること
- 企業責任の遂行と持続可能な開発を実現すること
- 従業員とその家族、また地域住民にとってのより良い社会を創造するために社内の規範づくりを行うこと
- 性別や年齢にとらわれず、すべての人々が能力を発揮できる、経済的・社会的基盤作りを奨励すること
- 事業を展開する国々における、持続可能な開発の促進に貢献すること

上記のとおり、ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(UN Women)が国連グローバル・コンパクトと共に策定した「女性のエンパワメント原則——平等はビジネス向上のカギ——」に規定されている、企業やその他の民間団

体が女性の登用とエンパワメントに取り組むための7つのステップを歓迎します。

男女の平等、公平な待遇は正当な行為であるだけでなく、ビジネスの成功においても有効です。企業および、より広範囲な地域社会における女性の完全参加は、今後の健全なビジネスのためには必要不可欠です。女性のエンパワメントを一つの重要な目標としている、広い意味での持続可能な開発と企業責任という概念は、人類にとってプラスとなり、「女性のエンパワメント原則」にある7つの原則は、それを実現するための有効な手段です。

ビジネス・リーダーが相互協力によって、職場、市場、地域社会で女性のエンパワメントを促進し、企業と社会にとってプラスになるように、この指針を実践的な手引きとして使用することを奨励します。関係者に進捗状況を伝えるにあたっては、男女別のデータを使用するよう努めます。

1A Consultores, S. Coop
AAK - AarhusKarlshamn AB
AC Servicios, E.I.
Accenture
Access Bank plc
Açovisa Indústria e Comércio de Aços Especiais Ltda.
Aitken Spence PLC
Alcan Iceland Ltd. / Rio Tinto
Alcatel-Lucent
Alguas, S.L.
Allens Arthur Robinson
Andaluz de Montajes Eléctricos y Telefónicos, S.A. (Ametel, S.A.)
AREVA
Aria Foods amb
Arup Australasia (Ove Arup & Partners International Ltd.)
Atlantic Grupa d.d.
Aviva plc
Avon Products, Inc.
Avvocato Michela Cocchi - Studio Legale
AY Marka Mağazacılık A.Ş.
Banca Cívica
Banco do Brasil
BBK - Bilbao Bizkaia Kutxa
BBVA
Belcorp
Berlitz International, Inc.
Bianchi Marketing, Comunicações e Eventos, Ltda.
Bianchi Assessoria y Eventos Ltda.
Bianchi Institute
BMC Maderas S.A.
BNP Paribas
Bodegas Emilio Moro S.L.
BolsaCheia.com
Boyner Holding
Bull-Dog Sauce Co., Ltd.
Byr
Cairo Scientific Company
Caixa Econômica Federal
Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, BANCAJA
Caja Navarra
CAJAMAR Caja Rural
Calvert Group, Ltd.
Cappgemini
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)
Corporació de Salut del Maresme 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 Elétricas Brasileiras, S.A.)
Elektrobras Amazonas Energia
Elektrobras Cepel (Centro de Pesquisas de Energia Elétrica)
Elektrobras Chesf (Companhia Hidro Elétrica do São Francisco)
Elektrobras Distribuição Acre
Elektrobras Distribuição Alagoas
Elektrobras Distribuição Piauí
Elektrobras Distribuição Rondônia
Elektrobras Distribuição Roraima
Elektrobras Eletronorte (Centrais Elétricas do Norte do Brasil, S.A.)
Elektrobras Eletronuclear (Elektrobras Termonuclear, S.A.)
Elektrobras Eletrosul (Elektrosul Centrais Elétricas, S.A.)
Elektrobras Furnas (Furnas Centrais Elétricas, S.A.)
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa)
Endesa S.A.
Endesa Ampla
Endesa Brasil
Endesa Cachoeira
Endesa Chile S.A.
Endesa CIEN
Endesa Coelce
Endesa Costanera S.A.
Endesa Fortaleza
Endesa Group Colombia (Codensa & Emgesa)
ENUSA Industrias Avanzadas, S.A.
Ernst & Young
Eskom Holdings Limited
ESTRATEGA Consulting
Euskaltel, S.A.
FCC Construcción
Fersol Industria e Comércio S.A.
Finnair plc

Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Grupo FCC)
Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.
Geolog International B.V.
Gesproenergía S.L.
Gevaram Quality Envelopes Limited
Grameen Solutions Limited
Groscon Administradora de Consórcio Ltda
Grupo Gesor
Grupo Lacera
Grupsa (Grupo Metal System, S.A.)
Gutierrez Rozos y Asociados
Hartmann, Ltd.
Heidrick & Struggles
Hidroeléctrica El Chocón S.A.
Horitomi Commercial & Industrial Co., Ltd.
Hospital Moncloa, S.A.
Hospital Plató
Hrvatski Telekom
INCCA Sistemas Ltda - ME
Indra
Infosys Technologies Limited
INGECAL, Ingeniería de la Calidad y el Medio Ambiente S.L.
Instituto de Crédito Oficial
Íslandsbanki
Itaipu Binacional
Jardican S.L.U.
JSL Stainless Ltd.
Kafitar
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
Rabutech
Resona Holdings, Inc.
Ricoh Company, Ltd.
Roadmap Excelencia y Responsabilidad
Rodvalho Advogados
Rosy Blue
Sabanci Holding A.S
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

「女性のエンパワメント原則(WEPs)」に賛同・署名する企業の数は現在も増え続けています。企業リストは随時更新され、下記でご覧になれます。
<http://goo.gl/dbVo8>
最高経営責任者(CEO)による支持声明書に関する資料請求やこの件に関するお問い合わせは下記までご連絡ください。womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org



“私たちは、すべての関係機関、特に革新的な発想を持ち、必要な資金を備え、雇用を生み出す民間企業との確かな連携を必要としています。UN Womenは国連グローバル・コンパクトとともに、民間企業との確かな連携促進を目的として「女性のエンパワメント原則」を発表しました。この「原則」では、民間企業が職場、市場、地域社会において女性のエンパワメントを推進するのに役立つ7つのステップで構成された青写真を提供しています。それは、国内外のビジネス・コミュニティと成果主義のパートナーシップを構築するためのツールです。またこの「原則」は、女性のエンパワメントはより健全な収益増加のための戦略であるという実績に沿うものです。”

UN WOMEN事務局長 ミチエル・パチェレ

“「女性のエンパワメント原則」は、「平等はビジネス向上のカギ」という副題がついています。これは、女性の完全な参画がビジネスに利益をもたらし、ひいては我々すべての利益につながるからです。世界の多方面の企業の経営方針と実際の活動に基づく情報をもとに、この「原則」の7項目は女性の地位向上のための具体的なアプローチを提案し、すべての人に繁栄と公平をもたらす未来への方向を示しています。”

国連グローバル・コンパクト事務局長 ゲオルグ・ケル

UN Womenはジェンダー平等と女性のエンパワメントのために活動する国連機関です。女性と女兒のために闘うグローバルな支援者として、UN Womenは、世界全域で女性と女兒のニーズに応える仕事をさらに前進させるために設立されました。

UN Womenは、加盟国がジェンダー平等の達成をめざし世界共通の基準を設定するに当たって支援を行い、こうした基準を実施に移すための法律、政策、プログラム、サービスなどの企画立案を政府や市民社会と協力して行います。生活のあらゆる場面で女性の平等な社会参加を後押しし、女性のリーダーシップと参画、女性に対する暴力根絶、平和と安全保障のあらゆる局面への女性の関与、女性の経済的エンパワメントの推進、国の開発計画と予算へのジェンダー平等の反映、といった5つの活動領域に優先的な取り組みを行っています。UN Womenは、国連システム全体におけるジェンダー平等の取り組みをコーディネートする任務も担っています。

www.unwomen.org



国連グローバル・コンパクトは2000年に設立され、持続性と社会的責任を持つ事業活動を志向する企業にとっての運営方針の基盤であると同時に、実務的枠組みとなるものです。多様なステークホルダーによるリーダーシップの取り組みとして、グローバル・コンパクトは事業運営や戦略を、人権、労働、環境、腐敗防止の分野で国際的に合意を得た10項目の原則と連動させ、国連の大きな目標を支持する行動の引き金となることを目的としています。135カ国8,000社が加盟するこの組織は、企業責任（CSR）と取り組む世界最大の任意組織です。

www.unglobalcompact.org



United Nations Global Compact

「女性のエンパワメント原則」はUN Womenと国連グローバル・コンパクトの協働により、世界中のさまざまな分野のステークホルダーの意見を参考にし、また「カルバート女性の原則」[®]をもとに作成されたものです。「カルバート女性の原則」はUN Womenとのパートナーシップにより開発されたもので、世界中の女性のエンパワメント、地位向上ならびに女性への投資に焦点を当てた世界初の企業の行動規範として2004年に発表されました。

改訂版の発行に伴い、“Women’s Empowerment Principles”の日本語訳が「女性のエンパワメントのための指針」から「女性のエンパワメント原則」に変更されましたが、内容は一切変わっておりません。

UN Women 日本事務所 〒590-0955 堺市堺区宿院町東4-1-27 TEL: 072-223-0009 E-Mail: info.japanoffice@unwomen.org <http://japan.unwomen.org>