

Carta Compromisso

Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero

Considerando o quadro de desigualdades sociais brasileiras, com destaque às raciais e de gênero no mundo do trabalho;

Considerando que as mulheres, a população negra e, particularmente, as mulheres negras estão sub-representadas nas grandes empresas, possuindo, ainda, dificuldades de ascensão hierárquica nestas, bem como disparidades salariais¹, apesar de constituírem a maioria da população brasileira²;

Considerando a ratificação pelo Brasil da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial e das Convenções nº100 e nº111 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor e a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, respectivamente;

Considerando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as metas estabelecidas de garantir a participação efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública; de, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente a todas as mulheres e homens, inclusive a jovens e pessoas com deficiência, garantindo remuneração igual para trabalho de igual valor; e de empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos/as, independentemente de idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra;

Considerando os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs, sigla em inglês), lançados em 2010, no Dia Internacional da Mulher, e resultado de uma colaboração entre a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) e o Pacto Global das Nações Unidas (adaptados dos Princípios Calvert para Mulheres) que oferecem orientação para o meio empresarial sobre como delegar poder às mulheres no ambiente de trabalho, mercado de trabalho e na comunidade, e enfatizam a ação corporativa para promover a igualdade de gênero e o empoderamento, apontando práticas e trabalhando com a dimensão de gênero da responsabilidade social, do Pacto Global da ONU e o papel do meio empresarial no desenvolvimento sustentável, e configura-se como um guia útil para as empresas;

Considerando que o país assumiu compromissos internacionais e nacionais para a eliminação de discriminação racial e pela igualdade de oportunidades efetiva entre homens e mulheres e que tem fortalecido sua legislação nacional nestas agendas;

Considerando o papel das empresas de estimular a inserção econômica e promover o desenvolvimento econômico inclusivo e equânime, com vistas à superação de desigualdades historicamente estabelecidas;

Considerando a capacidade das empresas em influenciar suas redes, incentivando a responsabilidade social, a promoção de comércio justo e da diversidade enquanto valores centrais em suas cadeias de valor e junto a outras organizações;

Os abaixo subscritos, se comprometem a atuar como membros da COALIZÃO EMPRESARIAL PARA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO nos objetivos abaixo:

¹ Evidenciado no Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas no Brasil, publicado pelo Instituto Ethos e pelo BID. A 6ª edição do estudo (2016) pode ser acessada na íntegra em bit.do/perfil500

² PNAD, 2015

Nossos Compromissos

- I. Estimular a promoção da diversidade e da equidade racial e de gênero no mercado de trabalho, contribuindo, especialmente, para reverter o cenário atual de sub-representação de negros e mulheres, em especial em cargos de liderança;
- II. Engajar, mobilizar e articular empresas, poder público e sociedade civil para, juntos, promoverem políticas, práticas e ações mais inclusivas com foco em raça e gênero, e nesta intersecção especialmente;
- III. Compartilhar e disseminar boas práticas e inovações na promoção e gestão da equidade racial e de gênero, alinhadas aos princípios de direitos humanos e responsabilidade social;
- IV. Participar do desenvolvimento de alternativas de enfrentamento às dificuldades para o avanço da equidade racial e de gênero, e desta interseccionalidade;
- V. Influenciar políticas públicas em um esforço coletivo para superar a discriminação racial e de gênero, e desta interseccionalidade;
- VI. Disseminar práticas e políticas de enfrentamento a todas as formas de violências e discriminações raciais e de gênero no ambiente corporativo;
- VII. Sensibilizar e capacitar periodicamente os colaboradores diretos e indiretos sobre o compromisso de prevenir e erradicar toda forma de discriminação racial e de gênero e de promover a equidade no interior da empresa e na cadeia produtiva e de fornecimento;
- VIII. Promover uma cultura de tolerância zero à discriminação racial e de gênero e de incentivo à equidade em nossos setores, cadeias de valor e entorno;
- IX. Comunicar a implementação destes compromissos e planos de ação aos grupos de interesse;
- X. Participar ativamente da Coalizão e em suas ações coletivas bem como disseminar informação sobre a Coalizão e seus objetivos em eventos e espaços em que atuem em nível nacional e internacional;

Empresa:

Representante:

Cargo:

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

Para aderir, basta preencher o formulário (<http://www.equidade.org.br/coalizao/adesao-cadastro>) e anexar esta carta assinada pelo CEO ou representante da alta liderança da empresa.

Para mais informações, entrar em contato com: secretaria.coalizao@equidade.org.br

- . Legislação Nacional BRASIL. Presidência da República. *Estatuto da Igualdade Racial*. 2010.
- . Compromissos internacionais:

ONU. Declaração e Plano de Ação da III Conferencia Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata. Durban - África do Sul, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. Convenção 111. Genebra, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Genebra, 1951.

ONU MULHERES BRASIL; REDE BRASILEIRA DO PACTO GLOBAL. *Princípios de Empoderamento das Mulheres*. Brasil, 2010.

REALIZAÇÃO



APOIO



PARCERIA INSTITUCIONAL



PARCERIA ESTRATÉGICA



APOIO INSTITUCIONAL

