

女性のエンパワーメントは、ビジネスに利点がある。

WEPsの7原則

トップのリダーシップによるジェンダー平等の促進

- トップの関与
- 全社的な目標設定
- 管理職の人事考課の要素 等

機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃

- 平等な報酬
- 管理職・役員への女性の登用促進(30%以上)
- 子どもや家族のケアへの支援 等

健康、安全、暴力の撤廃

- 健康に関する男女で異なる影響への考慮
- 職場からのあらゆる暴力の撤廃
- 人身取引・性的搾取に関する理解促進 等

教育と研修

- 女性の知識拡大
- 教育・研修プログラムの利用しやすさ
- 好事例の発信 等

5

事業開発、サブライチエーション、マーケティング活動

- 女性の経営者や起業家との取引の発展
- 取引先や同業者の関与 等

6

地域におけるリダーシップと参画

- 地域の標榜となる企業が地域を主導
- ステークホルダーや当局、その他の機関との協働促進
- 助成金や社会貢献活動による支援 等

7

透明性、成果の測定、報告

- 企業の方針及び実行計画の作成
- 報告書の公表
- 男女別データに基づく報告 等

好事例～世界の企業では～

女性のエンパワーメントに引き続き取り組むことを社内で再確認するために、WEPsに署名した。
日本の企業

高度な技能をもつ女性の専門職の採用や雇用継続の取組をしかつたために、企業業績を築き上げていることが分かったため、管理職や役員会の参加を得て、女性の活躍を促進するよう、社風と企業方針の転換を図っている。
多国籍企業

多様性の確保と女性の参画を促進するため、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た。委員会で出された女性従業員の要望に基づいて、研修やプログラムを実施している。
製鉄会社・多国籍企業

DVにより職場を辞めざるを得なかった女性が、職場復帰や再就職がしやすいように、職業紹介をスベイトの企業

伝統的に女性が就く仕事と男性が就く仕事を区別してきたが、そのカベを取り除くために研修を実施した。その後、男女ともに働きやすい企業として、若者にアピールしている。
ヨーロッパの航空会社

● ビジネスの発展に果たす女性の起業家の役割が拡大していることに着目し、女性の起業家向けの小額融資、商業ローンなどの金融サービスを開始した。小・中規模のビジネスを運営する女性起業家のために、オンラインのセンターを開設した。
イギリスの銀行

● 「サブライチエーション・ダイバーシティ・プログラム」を策定し、特に中小企業のサブライヤーと女性経営者とを結びつけた。サブライヤー、女性経営者が成長することで、購買層が拡大し、さらなるビジネス発展をまぎしている。
アメリカの電子機器会社

● 伝統的に女性が少ない採掘現場で、女性従業員を責任者に配属した。女性従業員が地域コミュニティや住民と接する機会を多く持つよう促して、働く女性のロールモデルを地域に示す「女性主流化プログラム」を実施している。
カーネギーに現地法人がある鉱業会社

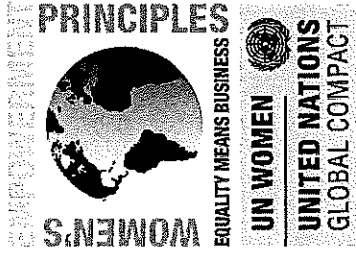
● WEPsの7原則に基づき、企業の「ジェンダー平等報告書」を作成した。
オーストラリアの銀行

WEPs*に署名をして、一緒に取り組みましょう。

*CEO支持声明書に署名するものです。

署名の手続き

WEPsの特徴は、「職場だけでなく市場、地域とともに取り組む」ということ



WEPsを支持するCEOは、署名用紙に署名して、国連グローバル・コンパクト(UNGC)事務所かUN Women本部に送付して下さい。

送り先・お問い合わせ先

womens-empowerment-principles@unglobalcompact.org

※UNGCの参加の有無は問いませんが、従業員10人以上以上の企業が対象です。
手続きが完了したら、UNGC事務所のウェブサイトの「署名企業リスト」に掲載されます。

CEOは自らリーダーシップを発揮して、WEPsをツールに、女性のエンパワーメントに取り組むことが期待されます。

WEPsウェブサイト

<http://www.WEPprinciples.org/>

