



Lutando contra o impacto das corporações nas mulheres

Avaliando a devida diligência na perspectiva de gênero na América Latina - Relatório de oficina

Em 27 de maio de 2022, ativistas e ONGs da América Latina, organizações internacionais da sociedade civil e academia se reuniram em uma oficina virtual para discutir sobre as violações dos direitos humanos das mulheres quando as empresas não cumprem suas obrigações de devida diligência.

O evento foi organizado pela OECD Watch, Proyecto de Derechos Económicos Sociales y Culturales (ProDESC), Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), Conectas Derechos Humanos (Conectas) e Swedwatch, e contou com a participação de defensoras e defensores de direitos humanos do Bolívia, Brasil, Equador, México e Peru.

A oficina começou apresentando o [Guia sobre devida diligência de gênero da OECD Watch](#) (Guia), que estabelece como a sociedade civil pode avaliar a devida diligência de uma empresa. Discutimos três casos reais sobre os impactos da conduta empresarial irresponsável sobre as mulheres. Os casos eram sobre usina de energia eólica no México, fazendas de café no Brasil e indústria têxtil no Peru. No primeiro momento de discussão, os participantes usaram o Guia para identificar e avaliar as lacunas na devida diligência. Em seguida, houve explicação sobre as [Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais](#) (Diretrizes) e o sistema de reclamação chamado de Ponto de Contato Nacional (PCN). No segundo momento de discussão, os participantes avaliaram se seria possível apresentar uma reclamação ao PCN sobre as violações das empresas envolvidas nos estudos de caso.

Este relato fornece uma visão geral dos estudos de caso e questões discutidas durante a oficina virtual.

Como as empresas impactam as mulheres de maneira diferente

Embora homens e mulheres possam ser impactados por corporações, seja trabalhadores em cadeias produtivas ou membros da comunidade, as mulheres experimentam esses impactos de maneira diferente e muitas vezes, mais severamente. São condições de trabalho mais precárias, salários mais baixos, falta de equipamentos de proteção, maior insegurança sobre a posse da terra e maiores impactos na saúde causados por produtos químicos e poluição relacionados ao trabalho.

Existem vários fatores que pioram os impactos e as violações de direitos das mulheres, incluindo a discriminação baseada no gênero, assédio e violência; interseccionalidades (como idade e etnia); e barreiras culturais, como preconceitos estruturais contra as mulheres.

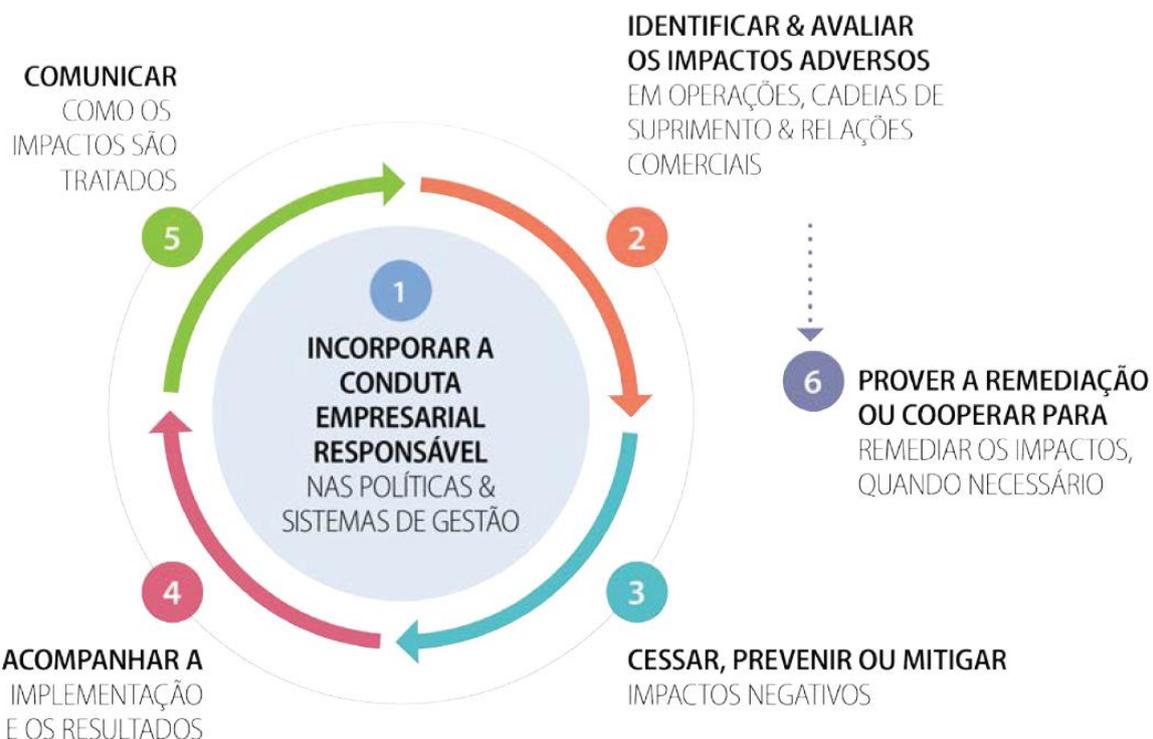
Devida diligência na perspectiva de gênero

As empresas têm a responsabilidade de prever e lidar com os seus impactos adversos por meio da devida diligência (“due diligence”). Essa responsabilidade é notável nos dois instrumentos de maior autoridade sobre conduta empresarial responsável (CER) - as Diretrizes da OCDE e os [Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos](#) (UNGPs). De acordo com o [Orientações da OCDE sobre devida diligência para a conduta empresarial responsável](#):

“Devida diligência é o processo que as empresas devem realizar para identificar, prevenir, mitigar e contabilizar impactos adversos reais e potenciais em suas próprias operações, sua cadeia de suprimentos e outras relações comerciais.”

De acordo com este documento, a devida diligência deve ser realizada para todos os impactos (sobre direitos humanos, direitos trabalhistas e meio ambiente, etc.), para todos os setores e regiões, e tanto para os impactos causados pelas empresas quanto por seus parceiros de negócios.

Os seis passos de devida diligência são explicados abaixo:



Fonte: *Guia da OCDE de devida diligência para uma conduta empresarial responsável*, página 21.

Espera-se que as empresas façam a devida diligência com uma perspectiva de gênero, uma “lente de gênero”. Isso significa que eles devem avaliar, identificar e abordar os riscos e impactos para as mulheres; e desenvolver políticas e planos sensíveis ao gênero.

Guia sobre devida diligência de gênero da OECD Watch

O [guia da OECD Watch sobre devida diligência na perspectiva de gênero](#) permite que as organizações da sociedade civil melhor compreendam como as empresas devem conduzir a devida diligência sob a perspectiva de gênero. O Guia inclui perguntas orientadoras para avaliar se uma empresa aplicou tal perspectiva em cada etapa da devida diligência.

O Guia pode ser usado por OSCs ao, por exemplo, entrevistar membros da comunidade, engajar-se em incidência política junto a governos ou empresas e apresentar queixas.

Estudos de caso sobre impactos corporativos adversos sobre as mulheres

Três estudos de caso sobre impactos corporativos sobre as mulheres foram apresentados na oficina.

Estudo de caso: mulheres indígenas e membros da comunidade em Unión Hidalgo, no México, atingidas por parques eólicos

A organização mexicana [ProDESC](#) apresentou sobre os impactos do projeto eólico "Gunaa Sicarú" em mulheres e meninas da comunidade indígena de Unión Hidalgo, México. De acordo com o ProDESC, a empresa estatal francesa Electricité de France e suas subsidiárias e parceiros de negócios mexicanos não cumpriram suas promessas de melhorar as condições da população local e mitigar adequadamente os abusos dos direitos humanos contra a população em geral. Eles também exacerbaram a violência comunitária, afetando particularmente as mulheres.

Embora as empresas tenham consultado os membros da comunidade afetada, destacou-se que a falta de uma perspectiva interseccional de gênero durante essas consultas afetou o direito das mulheres indígenas ao consentimento livre, prévio e informado (CLPI), pois as sessões realizadas até o momento não garantiram a participação nem representação de mulheres e meninas. Apenas 5% dos participantes das consultas eram mulheres, e poucas participaram ativamente das consultas devido ao medo de ataques. O governo mexicano e as empresas até agora não fizeram nenhum esforço para organizar sessões de consulta em horários e locais adequados e acessíveis às mulheres, nem fornecer informações em espaços apropriados para incentivar a participação de mulheres e meninas na comunidade.

Também foi observado que em agosto de 2021, quatro relatores especiais da ONU [expressaram](#) sua preocupação aos governos mexicano e francês, e à empresa, para deixar claro que a devida diligência apropriada com uma lente de gênero exigia que as empresas identificassem, prevenissem e mitigassem qualquer impactos nos direitos gerados pelo projeto. Caso contrário, essas empresas podem ser cúmplices de infrações associadas ao projeto do parque eólico.

Estudo de caso: trabalhadoras do café em Minas Gerais, Brasil

A organização brasileira [Conectas Direitos Humanos](#), juntamente com a associação dos trabalhadores assalariados rurais, expôs os abusos dos direitos trabalhistas e as condições

de escravidão moderna que ocorrem nas plantações de café no estado de Minas Gerais, no sul do Brasil.

Assinalou-se que as empresas multinacionais diretamente envolvidas no setor cafeeiro têm historicamente descumprido suas responsabilidades de devida diligência e têm contribuído, sem dúvida, para a desigualdade de gênero e a violência no setor cafeeiro. Observou-se que 84,2% dos trabalhadores formais da cadeia produtiva do café são homens que possuem remuneração superiores às mulheres. Também mencionaram-se outros impactos de gênero, por exemplo, mulheres trabalhadoras que não podem ir ao banheiro enquanto trabalham causando problemas de saúde, especialmente durante a menstruação. Embora as empresas brasileiras de café afirmem ter tolerância zero para o trabalho escravo, a complexidade de sua cadeia de fornecimento (com muitos intermediários e sem transparência) torna comum abusos contra as mulheres.

Estudo de caso: Mulheres trabalhadoras têxteis no Peru

A organização peruana [PLADES](#) descreveu os impactos adversos enfrentados pelas trabalhadoras da indústria têxtil em Lima, Ica, e Trujillo, Peru. O PLADES destacou as condições precárias de saúde e segurança no trabalho, jornadas de trabalho estendidas e compulsórias, regimes de contratação temporária (incluindo a renovação mensal dos contratos de trabalho) limitando a sindicalização, o alto grau de rotatividade do trabalho e o medo das mulheres de serem demitidas se se organizarem para exigir respeito aos seus direitos trabalhistas.

Muitas fábricas nas quais essas mulheres trabalham fornecem roupas para grandes empresas internacionais de muitos países da OCDE. Embora essas empresas tenham códigos de conduta e políticas de responsabilidade social, não há evidências de que essas empresas garantam que a produção local esteja em conformidade com esses padrões.

O sistema de Pontos de Contato Nacionais das Diretrizes da OCDE

As Diretrizes da OCDE lideram o padrão líder global em Conduta Empresarial Responsável. Eles são muito amplos e abrangem empresas e suas cadeias de suprimentos, bem como todos os setores, todos os tipos de empresas multinacionais (MNEs), todos os danos ocorridos (e potenciais) em todos os países e todos os impactos adversos, incluindo direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente, e tributação. Aplicam-se a empresas que causam e contribuem para violações corporativas ou estão diretamente ligadas a esses danos.

As Diretrizes da OCDE estabelecem padrões voluntários para empresas; no entanto, os estados são obrigados a estabelecer um mecanismo de reclamações, chamado Ponto de Contato Nacional (PCN), para ouvir e mediar alegações de que as empresas violaram os padrões. Reclamações podem ser apresentadas sobre tópicos cobertos pelas Diretrizes e se a empresa (ou seu parceiro de negócios) estiver operando ou sediada em um estado da OCDE.

As reclamações do PCN são geralmente mais curtas e menos custosas do que os processos judiciais e podem se concentrar em uma ampla gama de questões. Às vezes, chega-se a

resultados positivos de reparação, como a adoção de políticas de devida diligência em direitos humanos pelas empresas e até mesmo resultados de reparação substantivos. No entanto, os PCNs são processos inteiramente voluntários e as empresas não são obrigadas a participar da mediação nem cumprir qualquer decisão ou acordo feito durante o processo do PCN.

Foi apontado durante a oficina que algumas queixas aos PCNs têm maior probabilidade de serem bem-sucedidas, incluindo:

- Reclamações apresentadas a PCNs mais eficazes, que estão dispostos a investigar reclamações, mesmo que as empresas não participem da mediação. Tais PCNs acabam por determinar que as empresas violaram as Diretrizes, impõem consequências às empresas violadoras e consideram novos tópicos ou reclamações.
- Reclamações incorporadas em estratégias de incidência mais amplas, incluindo aquelas que envolvem o alcance da mídia, reclamações paralelas e incidência política paralela de governos, empresas ou investidores.
- Queixas que buscam influenciar a legislação ou jurisprudência (chamada de “hard law”) por meio do sistema NCP (que é definido como “soft law”).

Conclusões e recomendações

A primeira sessão de discussão da oficina analisou os três estudos de caso à luz do guia da OECD Watch sobre devida diligência em matéria de gênero. As pessoas participantes consideraram quais etapas de devida diligência de gênero as empresas tomaram (e não tomaram). A segunda sessão de discussão avaliou se uma reclamação sob tais Diretrizes era possível e válida para os três estudos de caso. As pessoas participantes avaliaram se uma reclamação de PCN poderia ser apresentada (incluindo se os impactos e as empresas foram cobertos pelas Diretrizes), levantaram os objetivos das mulheres impactadas ao apresentar uma reclamação e elencaram as perguntas que precisavam ser respondidas antes de decidir registrar uma reclamação.

Com base nessas discussões, as pessoas participantes identificaram diferentes desafios para garantir a responsabilidade corporativa local e internacional e o acesso à justiça para comunidades e coletivos de trabalhadoras na América Latina. Assim, delineou-se recomendações para fortalecer o sistema de PCN, inclusive sobre reivindicações que podem ser ouvidas por PCNs.

Recomendações para a OCDE/ PCNs:

- Há uma ausência de linguagem compreensível e direta sobre a necessidade de as empresas considerarem as perspectivas interseccionais de gênero nas Diretrizes da OCDE, nos documentos de associados a devida diligência e também entre os PCNs. Alguns participantes sugeriram que um novo capítulo sobre específico sobre gênero fosse inserido nas Diretrizes. Outros recomendaram a adoção de um guia de devida diligência de gênero separado pela OCDE.
- A lacuna no acesso à informação continua sendo um desafio para muitas comunidades e OSCs, especialmente no Sul Global. Essa falta de informação dificulta o envolvimento com mecanismos de reclamação, como os PCNs. Os participantes encorajaram a capacitação continuada da OCDE e dos PCNs para diferentes atores da sociedade civil, bem como incentivar espaços de aprendizagem e intercâmbio entre

organizações de diferentes perfis para preencher a lacuna de conhecimento, especialmente em organizações de base.

- A OCDE/NCPs devem realizar treinamento adicional sobre a necessidade de as empresas fazerem a devida diligência de gênero.

Recomendações para EMNs com responsabilidades sob as Diretrizes:

- Há uma falta geral de conscientização e conhecimento por parte das EMNs cobertas pelas Diretrizes de que elas deveriam conduzir a devida diligência com uma lente de gênero.
- As EMNs devem aumentar sua conscientização e conhecimento sobre os impactos relacionados ao gênero em suas cadeias de suprimentos.
- As EMNs também devem realizar a devida diligência apropriada conforme previsto nas Diretrizes com uma lente de gênero.

Recomendações à sociedade civil:

- As OSCs devem defender uma maior conscientização das corporações sobre os impactos relacionados ao gênero e que as empresas conduzam a devida diligência em direitos humanos com foco no gênero.
- Eles também devem buscar incidência e reclamações contra empresas por sua falha em conduzir a devida diligência de gênero.

Recomendações para a OECD Watch:

- O guia da OECD Watch sobre devida diligência de gênero deve ser atualizado para refletir melhor as questões interseccionais que afetam as mulheres.
- O OECD Watch também deve considerar o apoio a reclamações de PCNs que visem falhas corporativas em conduzir a devida diligência com foco em gênero, conforme previsto nas Diretrizes.