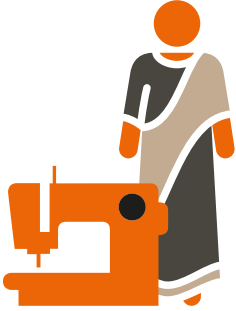
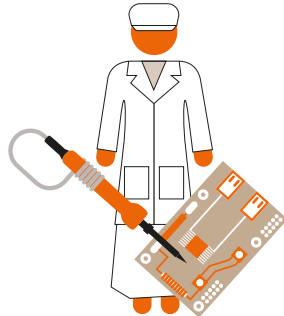


# Preparando-se para a ação: Como as OSCs podem avaliar a auditoria de gênero de uma empresa?

Uma conduta empresarial irresponsável pode afetar negativamente mulheres e pessoas LGBTQ+ de formas intrinsecamente ligadas ao gênero



**80% dos trabalhadores têxteis** são mulheres sujeitas ao alto risco de assédio sexual e à baixa remuneração



**75% dos trabalhadores do setor eletrônico** em países produtores de componentes eletrônicos são mulheres expostas aos riscos à saúde materna e fetal devido à exposição a produtos químicos tóxicos



**40% dos trabalhadores agrícolas do mundo** são mulheres proprietárias de 15% das terras agrícolas

- Mulheres trabalhadoras** enfrentam altas taxas de discriminação de gênero, assédio e violência no trabalho, estando sujeitas a contratos menos estáveis, remuneração e benefícios menores e a um acesso reduzido às medidas de proteção da saúde materna, capacitação e equipamentos de segurança.



- Integrantes de comunidades de mulheres** sofrem impactos relacionados ao gênero, como aqueles originados a partir de projetos extrativistas que forçam o deslocamento de terras e recursos naturais, afetam a posição social e o acesso à educação, além da exposição à violência sexual, prostituição e doenças sexualmente transmissíveis.

- Defensoras dos direitos humanos** das mulheres deparam-se com ameaças atreladas ao gênero por sua incidência política, tais como humilhação pública, ataques à reputação, violência sexual e danos a seus filhos e familiares.<sup>1</sup>



- Pessoas LGBTQ+** também enfrentam discriminação de gênero como trabalhadores, defensores e integrantes da comunidade.



## Seis etapas da OCDE para a auditoria da conduta empresarial responsável (CER)

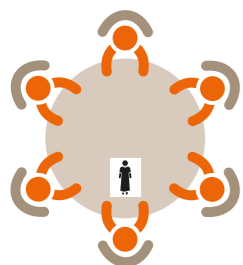
A OCDE convoca as empresas a realizarem um processo de auditoria ambiental e de direitos humanos em seis etapas.<sup>2</sup> Cada etapa deve ser aplicada com uma "lente de gênero", quando apropriado, para identificar impactos específicos de gênero sobre os titulares do direito.<sup>3</sup>



# Integrando a questão de gênero ao processo de auditoria

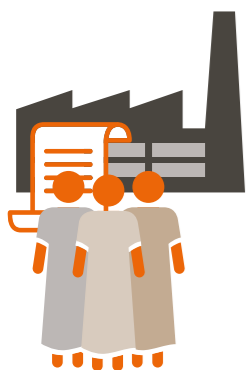
## 1 Integrando a questão de gênero às políticas e sistemas de gestão da CER

- A empresa tem uma política para promover a igualdade de gênero e evitar efeitos adversos relacionados a gênero?
  - A política prioriza acabar com a discriminação contra mulheres e pessoas LGBTQ+, promovendo mulheres à gestão e protegendo os direitos e o bem-estar das pessoas trabalhadoras e dos integrantes da comunidade afetados?
  - A política estabelece metas significativas que sejam relevantes ao setor e ao local de operação/fornecimento?
  - A política está comprometida em, durante as etapas de auditoria, consultar mulheres, pessoas LGBTQ+ e seus representantes no que diz respeito a todas as questões que os afetam?
- A política foi disponibilizada ao público e comunicada aos titulares do direito (pessoas trabalhadoras e/ou integrantes da comunidade)? Todos viram a política e a compreenderam?



## 2 Identificar e avaliar os impactos adversos reais e potenciais relacionados ao gênero

- A empresa mapeou os possíveis riscos e impactos de gênero com base em seu setor e na localização de suas operações/cadeia de suprimentos (considerando os riscos mais elevados para mulheres em zonas de conflito ou com uma abordagem interseccional dos traços vulneráveis de identidade, como raça, idade, deficiência, etc.)?
- A empresa consultou as pessoas trabalhadoras que (potencialmente) foram afetadas, mulheres e pessoas LGBTQ+, e os integrantes da comunidade para tomar conhecimento de quais impactos intrínsecos ao gênero estão ocorrendo ou são eminentes?
  - Algumas consultas contavam apenas com a presença de mulheres para que todos pudessem falar livremente sem homens ouvindo?
  - As consultas foram acessíveis às mulheres, em um idioma que elas entendem e em um horário/local adequado, dadas as responsabilidades domésticas que elas possam ter?
  - As consultas também envolveram representantes das mulheres (como especialistas de ONGs)?
- A empresa entendeu sua relação com os impactos nas operações/cadeia de suprimentos e os comunicou?



## 3 Eliminar, evitar e mitigar os impactos adversos relacionados ao gênero

- A empresa parou com os impactos sobre as mulheres e pessoas LGBTQ+?
- A empresa evitou ou mitigou o risco de danos às mulheres e pessoas LGBTQ+?
- A empresa fez uso e, se necessário, aumentou seu poder de influência sobre os parceiros comerciais para eliminar, evitar ou mitigar os danos às mulheres e pessoas LGBTQ+? Por exemplo, a sociedade...
  - estabeleceu contratualmente requisitos e expectativas de gênero para os parceiros?
  - desenvolveu roteiros com os parceiros para eliminar, evitar ou mitigar os impactos relacionados ao gênero?
  - ofereceu incentivos financeiros aos parceiros para estimular melhorias tangíveis?
  - comprometeu-se antecipadamente a suspender pedidos ou contratos no caso de os impactos de gênero não cessarem?
- A empresa comunicou as ações tomadas publicamente?



## Explorar estas questões pode ajudar as OSCs a avaliar a auditoria de gênero das empresas

## 4 Monitorar a implementação e os resultados

- A empresa monitorou, avaliou e comunicou publicamente os resultados de seus esforços para identificar, eliminar, evitar e mitigar os impactos sobre as mulheres e pessoas LGBTQ+?
- A empresa apresenta relatório sobre os impactos com os dados desagregados por gênero?
- A empresa validou esses resultados consultando as mulheres e pessoas LGBTQ+ titulares do direito para entender se os impactos de fato cessaram, foram evitados ou mitigados?
- Se os impactos não foram abordados, no todo ou em parte, a empresa alterou seu processo de auditoria para que isso não aconteça novamente? Ainda, a empresa desenvolveu novos planos para abordar os impactos remanescentes?



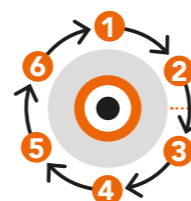
## 5 Comunicar como os impactos relacionados ao gênero são tratados

- A empresa fez a comunicação por meio do processo de auditoria? Isso significa:
  - Comunicar as ações e resultados de cada uma das seis etapas e
  - Comunicar todos os impactos continuamente até que eles sejam plenamente resolvidos.
- A empresa comunicou-se diretamente e de uma forma acessível com os titulares do direito que foram afetados?
- A empresa comunicou-se com o público, incluindo grupos da sociedade civil, grupos de mulheres e sindicatos?



## 6 Cooperar ou providenciar uma remediação quando apropriado

- A empresa conta com um sistema interno de denúncia que seja seguro, confidencial, acessível, imparcial, capaz de remediar os impactos e destinado a
  - trabalhadores e integrantes da comunidade?
  - mulheres e pessoas LGBTQ+ em particular, e que também inclua tópicos sensíveis como discriminação de gênero, assédio e violência na empresa/cadeia de suprimentos?
- A empresa colaborou de boa-fé com outros mecanismos de denúncia de impactos relacionados ao gênero?
- A empresa providenciou a remediação, ou ajudou outra entidade a remediar, seus impactos relacionados ao gênero?



• A empresa está dando andamento às etapas de auditoria de forma contínua em resposta aos impactos sobre os titulares do direito?

Se a resposta a qualquer uma dessas perguntas for NÃO, a empresa provavelmente não está executando a auditoria de gênero corretamente.



# Como usar este guia



- ◉ **Em entrevistas e avaliações de direitos humanos com mulheres e pessoas LGBTQ+ afetadas.** Fazer essas perguntas pode ajudar os defensores a compreender quais são os impactos enfrentados pelos titulares do direito e se a empresa tomou medidas para saná-los.



- ◉ **Ao coletar provas para apresentar denúncias aos mecanismos de reclamação.** Se a empresa falhou em seu processo de auditoria de gênero, as vítimas poderão dessa forma registrar a denúncia.

- ◉ **Ao evolver-se com empresas.** Use este guia para mostrar a uma empresa em que parte o processo de auditoria de gênero está “falhando” e como ela pode melhorar seu desempenho.



- ◉ **Ao fazer incidência política perante governos.** Cite exemplos de empresas para mostrar a necessidade de aprimoramento das leis e políticas de auditoria de gênero.



## Sobre as Diretrizes da OCDE, o guia de auditoria e o mecanismo de denúncia

- ◉ As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais definem padrões em tópicos como direitos humanos, direitos trabalhistas e meio ambiente, incentivando as empresas a executar auditorias para identificar e evitar impactos sobre os titulares dos direitos.
- ◉ O guia da OCDE para auditoria setorial e multissetorial elucida que a auditoria deve ser realizada com uma lente de gênero a fim de abordar impactos específicos sobre as mulheres.
- ◉ Cada membro e Estado aderente da OCDE mantém um National Contact Point (Ponto de Contato Nacional) para ouvir denúncias contra empresas que não cumprem as recomendações das Diretrizes. As denúncias podem especificamente dar ênfase e buscar uma remediação para os impactos sobre as mulheres e pessoas LGBTQ+.

## Sobre a OECD Watch

A OECD Watch é uma rede global da sociedade civil que atua como representante oficial da sociedade civil segundo as Diretrizes da OCDE. Suas mais de 130 organizações-membros em mais de 50 países estão conjuntamente empenhadas em garantir que o setor empresarial contribua para o desenvolvimento sustentável e para a erradicação da pobreza, e que as empresas sejam responsabilizadas por seus impactos adversos em todo o mundo. A OECD Watch ajuda grupos da sociedade civil e comunidades a utilizarem as Diretrizes da OCDE e o guia de auditoria para combater

os impactos prejudiciais causados pelas empresas, bem como para melhorar políticas sobre conduta empresarial responsável. Visite [www.oecdwatch.org](http://www.oecdwatch.org) para verificar as ferramentas e o guia da OECD Watch destinados à sociedade civil e a avaliação dos National Contact Points. Acesse o banco de dados de denúncias da OECD Watch para saber mais sobre as denúncias relacionadas às Diretrizes da OCDE feitas por ONGs e comunidades.

◉ **OECD Watch**

março de 2021

1 Conselho de Direitos Humanos da ONU, 10 de janeiro de 2019, A/HRC/40/60

2 OCDE, OECD Guidelines for Multinational Enterprises (Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais), <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>.

3 OCDE, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (Guia de Auditoria da OCDE para uma Conduta Empresarial Responsável), p. 41, <http://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.