

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Sociais

Lauren Kelly do Couto Brandi

**PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS
HUMANOS:
a efetividade dos Planos Nacionais de Ação no enfrentamento à desigualdade de
gênero no mercado de trabalho**

Belo Horizonte

2024

Lauren Kelly do Couto Brandi

**PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS
HUMANOS:**

**a efetividade dos Planos Nacionais de Ação no enfrentamento à desigualdade de
gênero no mercado de trabalho**

Dissertação apresentada no Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito para obtenção do título de mestre em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Aurélio Pimenta de Faria

Área de concentração: Democracia, Estado e Políticas Públicas

Belo Horizonte

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

B818p	Brandi, Lauren Kelly do Couto Princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos: a efetividade dos Planos Nacionais de Ação no enfrentamento à desigualdade de gênero no mercado de trabalho / Lauren Kelly do Couto Brandi. Belo Horizonte, 2024. 189 f. : il. Orientador: Carlos Aurélio Pimenta de Faria Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais 1. Nações Unidas. 2. Empresas multinacionais - Aspectos sociais. 3. Responsabilidade social da empresa. 4. Mercado de trabalho. 5. Discriminação no emprego. 6. Direitos humanos. 7. Igualdade de oportunidades. 8. Programas de ação afirmativa. 9. Relações de gênero. I. Faria, Carlos Aurélio Pimenta de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título. SIB PUC MINAS CDU: 331.16-055.2
-------	---

Lauren Kelly do Couto Brandi

**PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS
HUMANOS:**

**a efetividade dos Planos Nacionais de Ação no enfrentamento à desigualdade de
gênero no mercado de trabalho**

Dissertação apresentado no Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito para obtenção do título de mestre em Ciências Sociais.

Prof. Dr. Carlos Aurélio Pimenta de Faria – PUC Minas (Orientador)

Prof. Dra. Juliana Gonzaga Jayme – PUC Minas (Banca Examinadora)

Prof. Dra. Liliana Ramalho Froio – Universidade Federal da Paraíba (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 01 de outubro de 2024

AGRADECIMENTOS

A elaboração desta dissertação foi uma jornada enriquecedora, que só foi possível graças ao apoio e incentivo de várias pessoas especiais, às quais expresso sincero agradecimento.

Em primeiro lugar agradeço à Cora e ao Pedro, meus amores, que estiveram comigo em cada dia dessa conquista. Apoiaram-me em todos os momentos, entenderam as minhas ausências, embarcaram nas minhas aventuras e são o lugar para o qual sempre volto. O amor de vocês foi fundamental em cada etapa deste processo.

Ao Pedro, agradeço também pela paciência e pelo suporte, por ser meu primeiro leitor, por indicar melhores caminhos, por segurar a minha mão e por acreditar em mim.

Agradeço à minha mãe, por ser meu porto seguro e minha inspiração, ao Roberto, por estar sempre ao nosso lado, ao meu pai Armando, pelo apoio, e às minhas irmãs: Michelle, Larissa e Carol, que estiveram comigo em cada passo que me trouxe até aqui.

Agradeço à Rosa e à Ana Maria, que, cada uma à sua maneira, foram fundamentais para esse processo. Sem vocês essa jornada teria sido infinitamente mais difícil.

Sou grata ao meu orientador, Carlos Aurélio, cuja expertise, dedicação e orientação foram cruciais para o desenvolvimento deste trabalho. Suas observações e sugestões não apenas enriqueceram este estudo, mas também contribuíram para o meu crescimento acadêmico.

Aos meus amigos, agradeço por estarem ao meu lado, oferecendo apoio, compartilhando ideias, motivando-me a continuar nos momentos de dificuldade e comemorando os momentos de alegrias e conquistas.

Agradeço também à PUC Minas e todas as professoras, professores e colegas das Ciências Sociais da instituição, pelos ensinamentos, pelas trocas, pela infraestrutura e pelo suporte fornecidos, bem como à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES), que viabilizou a realização desta pesquisa.

Por fim, agradeço à minha família e a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste sonho. Suas palavras de encorajamento e gestos de carinho foram essenciais para que eu concluísse esta etapa.

Muito obrigada!

RESUMO

O presente estudo tem o intuito de colaborar com a discussão sobre a agenda Empresas e Direitos Humanos e sobre o potencial da implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) para o enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. A análise é voltada para os Planos Nacionais de Ação (PNAs) desenvolvidos pelos mais diversos países, com o intuito de se conhecer os processos de consolidação da agenda em âmbito mundial e sua efetividade em relação ao tema. Para tanto, o estudo se dedica a análise sobre a igualdade de gênero enquanto um Direito Humano, o olhar histórico sobre a divisão sexual do trabalho e a interseccionalidade de gênero e raça. O trabalho, ademais, visa analisar a interface entre os Direitos Humanos e as empresas a partir do próprio histórico de surgimento da agenda da ONU para esse tema, da criação dos Princípios Orientadores e da sua implementação por meio dos PNAs. Busca-se, com isso, verificar o quanto tais instrumentos têm sido determinantes na promoção de iniciativas que efetivamente permitam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Por fim, são analisados, em nível mais pragmático, dados reportados nos relatórios de sustentabilidade anuais das cinco maiores empresas europeias de 2023, como forma de se avaliar empiricamente a busca de paridade de gênero e a efetividade dos PNAs em vigor para o avanço da presença e igualdade de oportunidades e remuneração das mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Empresas e Direitos Humanos; ONU; Planos Nacionais de Ação; Igualdade de Gênero; Desigualdade de Gênero; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This study intends to contribute to the discussion on the Business and Human Rights agenda and the potential of implementing the United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights to tackle gender inequality in the labor market. The analysis focuses on the National Action Plans (NAPs) developed by the most diverse countries, with the objective of understanding the processes of consolidation of the agenda at a global level and its effectiveness in relation to the subject. To this end, the study is dedicated to an analysis of gender equality as a human right, a historical overview of the sexual division of labor and the intersectionality of gender and race. The study also intends to analyze the interface between human rights and companies based on the background to the emergence of the UN agenda on this theme, the creation of the Guiding Principles and their implementation through the NAPs. The objective is to verify the extent to which these instruments have been decisive in promoting initiatives that effectively enable parity of relations and opportunities between men and women. Finally, on a more pragmatic level, data reported in the annual sustainability reports of the five largest European companies in 2023 are analyzed as a way of empirically assessing gender parity and the effectiveness of the NAPs in force in advancing the presence and equal opportunities and remuneration of women.

Keywords: Business and Human Rights; UN; National Action Plans; Gender Equality; Labor Market.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quadro comparativo entre PNAs e temas.....	77
Tabela 2 - Total de pessoas empregadas – Shell.....	84
Tabela 3 - Novas contratações de pessoas graduadas por ano – Shell.....	84
Tabela 4 - Novas contratação de pessoas com experiência por ano - Shell.....	85
Tabela 5 - Taxa de rotatividade (% de demissões voluntárias) - Shell.....	85
Tabela 6 – Média de horas de capacitação por ano, por empregado – Shell.....	86
Tabela 7 - Pessoas no Conselho de Administração - Shell.....	86
Tabela 8 - Pessoas no Comitê Executivo - Shell.....	86
Tabela 9 - Pessoas em cargos de liderança executiva - Shell.....	86
Tabela 10 - Pessoas em cargos de liderança - Shell.....	86
Tabela 11 - Pessoas em cargo de gestão - Shell.....	86
Tabela 12 - Pessoas com graduação - Shell.....	86
Tabela 13 – Proporção entre salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens - Shell.....	87
Tabela 14 – Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato – Shell	87
Tabela 15 - Total de pessoas empregadas – Volkswagen.....	88
Tabela 16 - Taxa de rotatividade – Volkswagen.....	88
Tabela 17 – Média de horas de capacitação por ano, por empregado – Volkswagen.....	89
Tabela 18 - Total de pessoas em cargo de gestão – Volkswagen.....	89
Tabela 19 - Total de pessoas aprendizes – Volkswagen.....	89
Tabela 20 – Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato – Volkswagen.....	90
Tabela 21 - Total de pessoas empregadas - Uniper.....	91
Tabela 22 - Total de novas contratações – Uniper.....	91
Tabela 23 - Taxa de rotatividade (demissões voluntárias e não voluntárias) - Uniper.....	92
Tabela 24 - Diretores executivos/membros do Conselho de Administração – Uniper.....	93
Tabela 25 - Total de empregados efetivos – Uniper.....	93
Tabela 26 - Total de empregados temporários – Uniper.....	93
Tabela 27 - Total de pessoas estagiárias – Uniper.....	93

Tabela 28 - Total de pessoas empregadas – TotalEnergies	95
Tabela 29 – Média de horas de capacitação por ano, por empregado – TotalEnergies	95
Tabela 30 - Total de pessoas nos cargos de alta direção - TotalEnergies	96
Tabela 31 - Total de pessoas nos cargos de alta administração – TotalEnergies	96
Tabela 32 - Total de pessoas efetivas empregadas - Glencore	97
Tabela 33 - Total de pessoas temporárias empregadas - Glencore	97
Tabela 34 - Total de empregados em tempo integral - Glencore	97
Tabela 35 - Total de empregados em tempo parcial - Glencore	97
Tabela 36 - Total de novas pessoas contratadas - Glencore	97
Tabela 37 - Taxa de rotatividade - Glencore	97
Tabela 38 – Média de horas de capacitação por ano, por empregado – Glencore	98
Tabela 39 - Total de supervisores – Glencore	98
Tabela 40 - Total de empregados operacionais – Glencore	98
Tabela 41 - Total de pessoas em gerência intermediária – Glencore	99
Tabela 42 - Total de pessoas em gerência executiva – Glencore	99
Tabela 43 - Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato – Glencore	99

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO .	15
2.1. A construção social de gênero	15
2.2. A igualdade de gênero como Direito Humano	17
2.3. A divisão sexual do trabalho.....	22
2.4. A interseccionalidade de gênero e raça no mercado de trabalho.....	33
2.5. As faces da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.....	37
2.6. Gênero e a Agenda Empresas e Direitos Humanos	40
3. A AGENDA DA ONU PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS ...	45
3.1. Histórico da Agenda Empresas e Direitos Humanos no mundo	45
3.2. Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU	47
3.3. As possíveis formas de implementação dos POs na realidade brasileira	51
3.4. Os Planos Nacionais de Ação e as Avaliações de Base Nacionais.....	52
4. A ABORDAGEM DE GÊNERO NA IMPLEMENTAÇÃO DOS PNAs EM ÂMBITO MUNDIAL	55
4.1. As dimensões de gênero constantes nos POs.....	55
4.2. A abordagem de gênero nos Planos Nacionais de Ação nos diferentes países até 31 de dezembro de 2022	57
4.2.1. O alcance dos PNAs para a promoção da igualdade e da não discriminação de gênero	57
4.2.1.1. Igualdade de tratamento entre homens e mulheres e enfrentamento à discriminação de gênero em todas as suas formas	59
4.2.1.2. Igualdade de oportunidade de emprego e participação feminina na força de trabalho	62
4.2.1.3. Igualdade salarial entre os gêneros	65
4.2.1.4. Discriminação no trabalho relacionada a gestação e maternidade	67
4.2.1.5. Participação das mulheres em cargo de liderança	68
4.2.1.6. Mulheres em setores informais e formalização do mercado de trabalho	69
4.2.1.7. Eliminação da violência e do assédio com base no gênero.....	70
4.2.1.8. Direitos das mulheres trabalhadoras na cadeia de fornecimento ...	71
4.2.1.9. Interseccionalidade de gênero, raça, orientação sexual, idade e deficiência	72

4.2.1.10. Trabalho digno e ambiente seguro	75
4.2.2. Quadro comparativo entre PNAs e temas	76
4.2.3. As limitações dos PNAs em relação à não discriminação e paridade de gênero	77
5. DADOS SOBRE GÊNERO NOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE DAS CINCO MAIORES EMPRESAS EUROPEIAS DE 2023.....	80
5.1. Padrões globais adotados nos relatórios de sustentabilidade – Normas GRI	80
5.2. Normas do <i>Global Reporting Initiative</i> (GRI).....	82
5.3. As cinco maiores empresas europeias em 2023 e os dados dos seus relatórios de sustentabilidade	84
5.3.1. Shell	85
5.3.2. Volkswagen.....	89
5.3.3. Uniper	92
5.3.4. TotalEnergies.....	95
5.3.5. Glencore	97
5.4. <i>Genderwashing</i>	101
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
REFERÊNCIAS.....	108
APÊNDICE A – Planos Nacionais de Ação.....	114
APÊNDICE B – Dados Relatório de Sustentabilidade Shell	179
APÊNDICE C – Dados do Relatório de Sustentabilidade da Volkswagen	181
APÊNDICE D – Dados do Relatório de Sustentabilidade da Uniper	183
APÊNDICE E – Dados do Relatório de Sustentabilidade da TotalEnergies.	185
APÊNDICE F – Dados do Relatório de Sustentabilidade da Glencore.....	187

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, em que as empresas transnacionais possuem influência, protagonismo e poder econômico cada vez mais evidentes, a responsabilidade das corporações de respeitar Direitos Humanos - em suas relações, atividades e operações - assim como seu papel na promoção desses Direitos, são considerados imperativos para redução das desigualdades em escala global.

O presente estudo tem o intuito de colaborar com a discussão sobre a agenda Empresas e Direitos Humanos em âmbito internacional e nacional, discutindo também o potencial da implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) para o enfrentamento à desigualdade de gênero, por meio dos Planos Nacionais de Ação (PNAs) desenvolvidos pelos países.

O trabalho pretende tratar, ainda, da elaboração de legislações que estabeleçam diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema e que eventualmente tenham sido influenciadas pelos PNAs da ONU, e da eficácia dessas legislações na indução de uma atuação empresarial que vise a paridade de gênero no âmbito do mercado de trabalho.

Importante destacar a relevância do tema também na esfera nacional. Apesar de eventuais retrocessos, o Brasil tem evoluído a passos largos no desenvolvimento de uma Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, com vistas a consolidar políticas públicas robustas e promover um debate qualificado sobre a agenda de Empresas e Direitos Humanos no contexto corporativo. Tal Política, que foi iniciada em 2024 pelo Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) sobre Direitos Humanos e Empresas, no âmbito do Ministério do Direitos Humanos, conta com participação ativa de diferentes setores, tais como os movimentos sociais, sindicais, agências reguladoras, organizações, sociedade civil organizada, federações e confederações, entes empresariais, academia, entre outros interessados, e pretende regulamentar a atuação das empresas quanto à promoção e à defesa dos Direitos Humanos; à reparação das violações aos Direitos Humanos e o seu monitoramento; e à implementação de políticas empresariais aderentes às diretrizes nacionais e internacionais.

Para tanto, a presente dissertação é organizada em quatro capítulos, além do primeiro e do último, que são a introdução e as conclusões. O segundo capítulo é dividido

em seis tópicos de natureza conceitual, todos relacionados com a compreensão da desigualdade de gênero, especialmente no mercado de trabalho.

O tópico inicial relata o processo de consolidação da igualdade de gênero enquanto Direito Humano. Em seguida, aborda-se, em olhar histórico, a divisão sexual do trabalho. Nos terceiro e quarto tópicos são apresentadas, respectivamente, a interseccionalidade de gênero e raça no mercado de trabalho e os dados relativos à desigualdade de gênero em tal ambiente. Por fim, o quinto tópico aborda o tema que passará a direcionar todo esse estudo, qual seja, gênero e a agenda Empresas e Direitos Humanos da ONU.

O terceiro capítulo aborda a interface entre os Direitos Humanos e as empresas, a partir do histórico de surgimento da agenda da ONU para Empresas e Direitos Humanos, da criação dos Princípios Orientadores e da sua implementação por meio dos Planos Nacionais de Ação desenvolvidos pelos países.

O quarto capítulo tem por objetivo apontar as dimensões de gênero constantes nos Princípios Orientadores, avaliando como o tema foi implementado nos trinta Planos Nacionais de Ação analisados, com a intenção de verificar o alcance e os limites dessas normas no enfrentamento à desigualdade de gênero no mercado de trabalho e na promoção de iniciativas que busquem a paridade de relações e oportunidades entre homens e mulheres a partir da agenda de Empresas e Direitos Humanos.

O quinto capítulo se propõe a analisar os dados reportados nos relatórios de sustentabilidade anuais das cinco maiores empresas europeias de 2023, conforme a *ranking* da revista Fortune 500¹. Com isso se avaliará o alcance da paridade de gênero em sua força de trabalho, por meio da apreciação acerca da efetividade das iniciativas de promoção da diversidade divulgadas publicamente pelas companhias para os Estados, os investidores, os clientes, os funcionários e as outras partes interessadas.

Ao final, alcança-se conclusão de viés analítico, que busca verificar as hipóteses levantadas ao se iniciar o presente trabalho, quais sejam: que os Planos Nacionais de Ação em vigor, de modo geral, até impulsionam o avanço das mulheres no mercado de trabalho, mas apresentam limites, evidenciados no número reduzido de mulheres nos cargos de

¹ A Fortune 500 é uma lista anual compilada e publicada pela revista Fortune que contém as maiores corporações da Europa por receita total em seus respectivos anos fiscais. A lista inclui tanto empresas de capital aberto quanto empresas privadas cujas receitas estão disponíveis publicamente. Disponível em: <https://fortune.com/europe/ranking/fortune500-europe/search/>. Acesso em: 01 jun 2024.

liderança, na baixa representatividade de mulheres em diferentes setores, na pouca visibilidade das mulheres nas cadeias de fornecimentos, na disparidade salarial entre os gêneros, na dificuldade de enfrentamento às discriminações sofridas pelas mulheres, entre outros pontos que serão apontados ao longo do estudo; e que, apesar das diversas iniciativas dos governos e das empresas para gerar mais oportunidades para as mulheres, a realidade mundial anda está longe de ser um cenário de igualdade de gênero no mercado de trabalho, mesmo nas maiores empresas, com capilaridade de atuação em diversos países e vastos recursos humanos e financeiros.

2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

O presente capítulo busca analisar o histórico da construção social de gênero e da compreensão e concretização da igualdade de gênero enquanto Direito Humano. Em seguida, é analisada a divisão sexual do trabalho em âmbito mundial. Nos terceiro e quarto tópicos são apresentadas, respectivamente, a interseccionalidade de gênero e raça no mercado de trabalho e os dados que demonstram a desigualdade de gênero nesse ambiente, para que seja compreendida a relação histórica entre a desigualdade de gênero e a agenda Empresas e Direitos Humanos².

2.1. A construção social de gênero

Os sistemas de sexo e gênero não são criações independentes de questões históricas, mas sim, produtos da atividade humana histórica (RUBIN, 2012, p 23). A literatura sobre gênero conta com um longo debate sobre a questão da natureza, da origem da opressão e da subordinação social das mulheres. Tal análise serve de base para a definição do que deveria ser mudado para que houvesse uma sociedade sem hierarquia baseada em gênero. Rubin (2012), a partir de uma análise dos sistemas de relações constantes dos trabalhos de Claude Lévi-Strauss e Sigmund Freud, avalia a dominação da mulher e todo o aparato social que as toma como matéria-prima e as molda, de forma a torná-las domesticadas (RUBIN, 2012).

A autora afirma que a organização do gênero e do sexo já teve a função de constituir a sociedade, mas que hoje em dia organiza e reproduz apenas a si mesma, dominando as ideias que são formadas sobre homens e mulheres, os meios de educar as crianças e até a vida sexual das pessoas. Mas o sistema de sexo e gênero não é imutável e perdeu muito de sua função tradicional, apesar de ainda carregar o fardo social de socializar os jovens e de asseverar sobre a natureza dos seres humanos, além de servir para objetivos econômicos e políticos, que hoje são diferentes do seu propósito original. Assim, para Rubin, o “Gênero é uma divisão dos sexos socialmente imposta. É um produto das relações sociais da sexualidade” (RUBIN, 2012, p.11), e deve ser reorganizado por meio de ação política.

² Parte deste texto foi publicado como o capítulo “Mulheres, mercado de trabalho e direitos humanos: entre a regulação internacional e as políticas públicas” no livro “Explorando as dimensões do gênero: interfaces com o mundo do trabalho, a violência e a diversidade sexual”, com a coautoria da autora deste estudo e seu orientador, Carlos Aurélio Pimenta Faria, em 2023. (Brandi & Faria, 2023)

Ortner (1979), por sua vez, avalia a universalidade da subordinação da mulher, as vastas formas de classificação social, econômica e culturais, e como isso é algo muito mais profundo e que não pode ser alterado simplesmente reclassificando trabalhos e papéis no sistema social e econômico existentes. A autora aponta como a mulher pode ser simbolicamente associada como mais próxima da natureza, por questões como a menstruação e a maternidade, por exemplo, enquanto os homens são identificados com a cultura. Como a cultura sempre transcende a natureza – e a mulher é considerada como parte dela - será natural, portanto, oprimi-la. Para ela, o “status secundário feminino na sociedade é uma das verdades universais, um fato pan-cultural” (ORTNER, 1979, p. 95).

Scott (2019) também analisa a questão de gênero, mas sob o âmbito de sua formatação histórica. A autora discorre sobre como o termo já foi utilizado de várias formas. Uma delas foi no sentido figurado, para apontar traços de caráter ou sexuais. Segundo Scott, apenas recentemente as feministas começaram a utilizar a palavra “gênero” como uma maneira de referir-se à organização social da relação entre os sexos.

Gênero, em seu uso recente, é sinônimo de mulheres. Neste uso - aplicado para dar legitimidade acadêmica aos estudos feministas nos anos de 1980 - o termo gênero não implica questões relacionadas à tomada de posição sobre desigualdade ou sobre o poder, indicando as mulheres sem as nomear. Ainda de acordo com a autora, gênero como sinônimo de mulheres é utilizado para sugerir o estudo sobre o outro, na ideia de que o mundo das mulheres faz parte do mundo dos homens e, assim, as mulheres têm que ser estudadas de forma separada, como se a experiência de um sexo fosse diferente da experiência do outro.

Além disso, gênero pode ser aplicado para designar relações sociais, como as origens totalmente sociais – e em nada biológicas – das identidades subjetivas entre homens e mulheres, ou seja, sobre os papéis próprios dos homens e das mulheres. Assim, o uso da palavra gênero indica um “sistema de relações que pode incluir o sexo, mas que não é diretamente determinado pelo sexo nem determina diretamente a sexualidade” (SCOTT, 1990, p. 7).

Scott afirma, ademais, que essa concepção não determina como as relações são construídas, e, portanto, historiadoras feministas utilizaram diversas abordagens na avaliação de gênero, criando proposições teóricas diferentes, como a que pretende explicar as origens do patriarcado, a de tradição marxista, e a dividida entre o pós-estruturalismo francês e as teorias anglo-americanas das relações de objeto, inspirada na

psicanálise para explicar a produção e a reprodução da identidade de gênero do sujeito. Para a autora, o centro da definição baseado na conexão integral tem duas proposições, uma delas tendo o gênero como elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e a outra como o gênero sendo uma forma primeira de significar as relações de poder.

Ela afirma que alguns pesquisadores reduziram o uso da categoria de gênero ao sistema de parentesco, com a visão no universo doméstico e na família como fundamento da organização social, mas é preciso ter um entendimento mais amplo que inclui também o mercado de trabalho, que é sexualmente segregado e que faz parte do processo de construção do gênero, a educação com instituições socialmente masculinas e o sistema político, que com o sufrágio masculino universal é parte do processo de construção do gênero. É comum que a ênfase disposta sobre o gênero não seja explícita, mas pode constituir uma dimensão decisiva da organização, da igualdade e desigualdade, já que as estruturas hierárquicas se baseiam em compreensões gerais da relação que se presume natural entre o masculino e o feminino (SCOTT, 1990).

2.2. A igualdade de gênero como Direito Humano

Como resultado de todos os esforços feministas na conceituação de gênero, a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, a ONU Mulheres, apresentou o seu conceito de gênero, com o objetivo de trazer as definições internacionalmente acordadas e uma base para a aplicabilidade das normativas internacionais. Para a referida organização intergovernamental, gênero refere-se a:

“(...) papéis, comportamentos, atividades e atributos que uma dada sociedade em um dado momento considera apropriados para homens e mulheres. Além dos atributos sociais e oportunidades associadas com ser homem ou mulher e as relações entre mulheres e homens, meninas e meninos, o gênero também se refere às relações entre mulheres e aquelas entre os homens. Estes atributos, oportunidades e relações são **socialmente construídas e são aprendidas por meio de processos de socialização**. Elas são específicas a um contexto e a um tempo, bem como são mutáveis. **O gênero determina o que é esperado, permitido e valorizado em uma mulher ou em um homem em um determinado contexto**. Na maioria das sociedades, há diferenças e desigualdades entre mulheres e homens nas responsabilidades que lhes foram atribuídas, atividades realizadas, acesso e controle sobre recursos, bem como oportunidades quanto a tomada de decisão. **O gênero é parte do contexto sociocultural mais amplo e junto com raça e etnia, ao menos no Brasil, conformam componentes de desigualdades estruturantes, onde mulheres e população negra apresentam os piores indicadores socioeconômicos**. Outros critérios igualmente importantes para a análise sociocultural são classe, nível de pobreza, orientação sexual e identidade de gênero, idade etc.” (ONU MULHERES, 2016, grifo nosso)

A busca pela igualdade de gênero, que visa “igualdade em direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens, bem como das meninas e dos meninos” (ONU MULHERES, 2016), existe há décadas. Foram necessários muitos esforços de atuação política de mulheres, junto aos Estados e organismos internacionais, para que houvesse um conjunto de mecanismos e programas para o estabelecimento dos Direitos Humanos das mulheres, visando seu reconhecimento e efetivação. (PINHEIRO, 2020).

A institucionalização dos direitos das mulheres no contexto internacional foi paulatina e a atuação da Organização das Nações Unidas (ONU) teve papel relevante no desenvolvimento de programas e estratégias criadas para apoiar a melhoria da condição das mulheres no mundo, positivando esses direitos em instrumentos legais internacionais e buscando a validação do papel das mulheres no desenvolvimento social e econômico dos países (HADDAD, 2007).

Alguns marcos relativos à igualdade de gênero foram particularmente significativos, tais como a Carta das Nações Unidas (1945), que marcou o envolvimento do organismo internacional, que estava sendo criado, com as questões de gênero. Tal Carta consagrou, em seu preâmbulo, a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher.

Em 1946, foi criada a Comissão sobre o Status da Mulher (CSW, em inglês), ainda em atuação, para monitorar a situação das mulheres, com o reconhecimento da necessidade de uma visão específica para esse segmento da população mundial (PINHEIRO, 2020).

A CWS atuou na elaboração da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), trazendo uma linguagem sensível às questões de gênero para o documento, com destaque para a perspectiva de igualdade entre homens e mulheres (PINHEIRO, 2020). A Declaração dispõe, por exemplo, sobre o princípio da não-discriminação, e reafirma que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, bem como que toda pessoa pode invocar todos os direitos e liberdades sem distinção alguma, inclusive de sexo (ONU, 1945).

Nos anos 1950, foram formuladas a Convenção dos Direitos Políticos das Mulheres (1952) e a Convenção da Nacionalidade das Mulheres Casadas (1957), que possibilitaram uma maior visibilidade de questões tidas como reservadas ao âmbito

doméstico e/ou privado. Outro exemplo são os Pactos Internacionais sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) e Civis e Políticos (1966), que obrigam que Estados-Membros se comprometam a atuar sem discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra condição.

Já em 1967 foi publicada a Declaração sobre a Eliminação de Todas as Discriminações contra a Mulher, que apesar do caráter recomendatório e não vinculante, representou um avanço no movimento internacional de promoção dos direitos das mulheres (HADDAD, 2007).

Federici (2019) aponta que no final da década de 1970 houve uma grande transformação na política e na direção do movimento feminista. Os movimentos feministas tinham se firmado como movimentos sociais poderosos, que enfrentavam não apenas as relações desiguais de gênero, mas também toda a estrutura social patriarcal. Três questões principais motivaram as Nações Unidas a “intervir e se autodeclarar o órgão encarregado da despatriarcalização de toda a estrutura de poder político internacional” (FEDERICI, p. 230, 2019). O primeiro deles foi a percepção de que a relação entre os homens, as mulheres, o capital e o Estado não poderia mais ser organizada por homens assalariados, já que o movimento de libertação das mulheres era uma expressão da necessidade de autonomia em relação aos homens; em segundo lugar, observou-se uma tentativa de domesticar o movimento feminino, que tinha um grande potencial subversivo; e, por fim, considerando-se a existência de correntes liberais dentro do movimento feminino, que equiparavam a libertação da mulher à igualdade de direitos e de oportunidades, identificou-se a possibilidade de se utilizar tal movimento para apoiar o crescimento da agenda liberal (FEDERICI, p. 238-240, 2019).

A partir dessa década, as Conferências Mundiais da Mulher alavancaram as discussões de gênero em âmbito internacional. A I Conferência Mundial da Mulher³ aconteceu em 1975, Ano Internacional da Mulher, com o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, e teve como tema central a eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social. O evento aprovou um plano de ação que apontou as diretrizes para a comunidade internacional e para os Estados entre os anos 1976-1985.

³ Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em 24 set 2023.

Em 1979, foi aprovada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - denominada Convenção da Mulher - que dispõe amplamente sobre os Direitos Humanos da mulher e propõe duas frentes: (i) promover os direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e (ii) reprimir quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados-parte, devendo ser tomada como parâmetro mínimo das ações estatais na promoção dos Direitos Humanos das mulheres e na repressão às suas violações, nos âmbitos público e privado.

Tal Convenção afirma, ainda, que os Estados-Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas e concordam em seguir uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher. Em seu texto o termo “discriminação contra a mulher” é apresentado como:

“(...) toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.” (ONU, 1979)

Em 1980, aconteceu a II Conferência Mundial sobre a Mulher, em Copenhague, com a temática “Educação, Emprego e Saúde”. A ONU Mulheres⁴ afirma que, nessa ocasião, a comunidade internacional estava mais consciente da falta de participação dos homens na promoção da igualdade de gênero, assim como da falta de vontade política dos governos para o enfrentamento de tais desigualdades, da escassez de mulheres nos cargos de liderança, e do baixo investimento nos serviços sociais de amparo à mulher, entre outros fatores.

A III Conferência Mundial sobre a Mulher, sob o tema “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o Ano 2000”⁵, teve base em Nairóbi, em 1985. Durante esse encontro o reconhecimento da participação das mulheres na produção das riquezas das sociedades foi cobrado e foram apontadas medidas jurídicas para alcançar a igualdade na participação social, na participação política e nos lugares de tomada de decisões.

A Plataforma de Ação de Pequim (ONU, 1995), documento resultante da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, ocorrida em 1995, alcançou três inovações com grande potencial transformador na luta pela promoção dos direitos da mulher: o conceito

⁴ Idem.

⁵ Idem.

de gênero, a noção de empoderamento e o enfoque da transversalidade. A partir daí, foi possível compreender com mais clareza as relações entre homens e mulheres, como produto de padrões que são determinados social e culturalmente, e, portanto, passíveis de modificação. Foi possível também superar a análise da situação da mulher baseada fundamentalmente no aspecto biológico. Assim, as “relações de gênero, com seu substrato de poder, passam a constituir o centro das preocupações e a chave para a superação dos padrões de desigualdade” (ONU, 1995, p. 2).

A noção de empoderamento da mulher destaca a importância de que a mulher adquira o controle sobre o seu desenvolvimento. Já a ideia de transversalidade busca assegurar que a perspectiva de gênero passe efetivamente a integrar a variada gama de políticas públicas governamentais (ONU, 1995). O documento afirma, ainda, que os novos conceitos reforçam a abordagem sobre a condição da mulher em uma perspectiva de direitos, “o que implica reconhecer que a desigualdade entre homens e mulheres é uma questão de direitos humanos, e não apenas uma situação decorrente de problemas econômicos e sociais a serem superados” (ONU, 1995, p. 2).

Importa também mencionar que o conceito de empoderamento, muito trabalhado pelas Nações Unidas, é um conceito complexo muito distorcido e incompreendido, o que pode conduzir, nos dias de hoje, a um debate acrítico sobre o tema. Por isso esse termo vem sendo bastante criticado, não propriamente por seu significado, mas pela maneira esvaziada com que é utilizado (BERTH, 2019).

Mosedale (2003) afirma que o termo empoderamento tornou-se uma palavra da moda nos estudos de desenvolvimento e é usado para dar *glamour* ao invés de valor a intervenções que buscam alcançar uma variedade de resultados econômicos e sociais que, embora possam ser extremamente desejáveis, não desafiam necessariamente os padrões de poder existentes. Ela define o empoderamento das mulheres como o processo pelo qual as mulheres redefinem e expandem o que é possível para elas serem e fazerem em situações nas quais foram restritas, em comparação com os homens. Assim, o empoderamento das mulheres é o processo pelo qual elas redefinem os papéis de gênero de maneiras que ampliam suas possibilidades de ser e fazer (MOSEDALE, p.17).

Em setembro de 2000, na sede das Nações Unidas em Nova York, foi aprovada a Declaração do Milênio, um compromisso para a construção de um mundo mais seguro, mais próspero e mais justo, com estabelecimento de oito metas que deveriam ter sido atingidas até 2015, conhecidas como Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM).

Um dos objetivos constantes desse compromisso era “promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres”.

Em 2015, os Estados-Membros da ONU adotaram a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, composta por 17 objetivos e 169 metas relacionadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)⁶. Os ODS foram construídos sobre o legado dos ODM, e se propuseram a concluir aquilo que não foi alcançado. Eles buscam concretizar os Direitos Humanos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas. Entre os ODS está, por exemplo, o objetivo 5, justamente sobre igualdade de gênero.

Há, ainda, diversas iniciativas regionais⁷ dignas de nota, como o Marco de Parceria para o Desenvolvimento Sustentável 2017-2021, que define as atividades das Nações Unidas no Brasil. Esse documento destaca a importância da promoção da igualdade de gênero e raça e o enfrentamento do racismo, além de orientar a atuação do Sistema ONU para o trabalho em parceria com o governo brasileiro.

Por fim, há também o exemplo da Estratégia de Montevidéu para a Implementação da Agenda Regional de Gênero no Âmbito do Desenvolvimento Sustentável, de 2016. Ali se afirma que o alcance da igualdade de gênero em 2030 na América Latina e Caribe depende da paridade de gênero como pilar central na promoção do exercício pleno dos Direitos Humanos e da cidadania das mulheres no aprofundamento e qualificação das democracias e na democratização dos regimes políticos, socioeconômicos e culturais.

O histórico acima apresentado demonstra, pois, a própria evolução da compreensão da igualdade de gênero enquanto um Direito Humano, a partir de documentos internacionais produzidos sobre o tema.

2.3. A divisão sexual do trabalho

Bourdieu (2022) defende que é preciso entender quais são os mecanismos históricos responsáveis por tornar perpétuas as estruturas da divisão sexual e afirma que aquilo que na história parece eterno, não é nada além de um produto do trabalho perene de instituições interligadas, tais como a família, a igreja, a escola, o esporte e até mesmo o jornalismo. Para o referido autor, a força da ordem masculina não precisa de

⁶ Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em 12 out 2023.

⁷ Disponível em: [Documentos de referência – ONU Mulheres](#). Acesso em 12 out 2023.

justificação, pois ela é percebida como neutra, e não é necessário que haja discursos para legitimá-la. A ordem social, dessa forma, atua como uma grande máquina simbólica, que costuma sancionar a dominação masculina sobre a qual se alicerça, presente também na divisão sexual do trabalho, com atribuições estritas distribuídas a cada um dos sexos, de seu local, de seu momento e de estrutura do espaço, separando o local de assembleia para os homens e da casa para as mulheres (BOURDIEU, 2022, pp. 20-24).

O sociólogo prossegue em sua análise, apontando que a primazia concedida aos homens “se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte” (BOURDIEU, 2022, p. 61). Para ele, a divisão sexual é percebida, portanto, na divisão de atividades produtivas às quais são associadas a ideia de trabalho e, de forma mais ampla, na divisão do trabalho de manutenção do capital social e do capital simbólico, que designa aos homens o domínio de tudo o que é oficial, o público e as honrarias, além da troca de dons, tornando-os, assim, protagonistas da economia de bens simbólicos. Já as mulheres acabam sendo reduzidas ao estado de objeto de troca (BOURDIEU, 2022, p. 82).

De igual forma, Hirata e Kergoat (2007) dispõem que a divisão sexual do trabalho é modulada histórica e socialmente, e decorre das relações sociais entre os sexos. Sua característica principal é a “designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado” (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599).

Tais autoras afirmam que essa forma específica de divisão social do trabalho tem dois princípios, que são válidos para todas as sociedades conhecidas. O primeiro deles é o princípio da separação, no qual existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres. Já o segundo é o princípio hierárquico, no qual o trabalho do homem vale mais do que o trabalho da mulher. Se os dois princípios estão presentes em todas as sociedades, isso não significa, no entanto, que a divisão sexual seja um dado imutável. Ao contrário, varia grandemente no tempo e no espaço (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599-561).

Para explicar historicamente a divisão sexual do trabalho, Cotta e Farage (2021) defendem que o mercado de trabalho é fruto de um processo identificável no tempo e no espaço e que é a compreensão desse processo que expõe os pilares que sustentam os arranjos atuais. Essas autoras iniciam sua análise a partir do período denominado Modernidade, entre início dos anos 1600 e fim dos anos 1800. Esse período consolidou

ideias novas sobre a forma como a sociedade se organiza, da política à cultura, do social ao econômico, da ciência à religião, muitas das quais se mantêm até hoje, afetando os mais diversos aspectos da vida.

Para o mundo do trabalho, a principal transformação foi a transição do feudalismo para o capitalismo. Em resumo, o novo sistema que surgiu simultaneamente aos Estados nacionais, e pode ser caracterizado pelo favorecimento da atividade industrial em detrimento à atividade agrária, pela distribuição de bens de consumo de forma teoricamente livre da interferência do Estado e pela privatização da produção de riqueza, permitiu a criação de um regime de apropriação de lucros através do trabalho assalariado. Esse novo cenário terminou por deslocar os camponeses, maioria maciça dos trabalhadores, para as cidades que estavam se formando, o que mudou de forma definitiva as relações de trabalho (COTTA, FARAGE, 2021, p. 19-24).

As referidas autoras destacam, ainda, que o processo de transição entre os sistemas formou uma nova classe social: a burguesia, que logo se consolidou como elite econômica, utilizando-se dos novos arranjos produtivos para acumular capital. Rapidamente, assim, a burguesia se proclamou também como classe política e se tornou a maior contestadora dos privilégios aristocráticos. As disputas entre a burguesia e a nobreza escalaram e foram resolvidas de formas distintas em cada Estado, mas o resultado foi a consolidação da burguesia como classe social dominante politicamente. Eles foram os únicos capazes de instrumentalizar a seu favor as leis e o governo. Os senhores da manufatura e os comerciantes passaram, assim, a receber os lucros do trabalho assalariado no conforto de seus gabinetes.

Assim, durante o período da Modernidade, na medida em que os camponeses migraram para as cidades e o poder político foi sendo apropriado pela burguesia, as noções de espaço público e privado – e o que é designado para cada um deles – também sofreram grandes transformações. Grupos e famílias organizadas afetivamente, que no regime feudal passavam o dia juntos trabalhando no campo, se viram inseridos em uma nova realidade, que apresentava uma separação mais nítida entre a casa e o trabalho, ou seja, entre o que era percebido como o espaço do trabalho doméstico e o espaço de trabalho remunerado. Assim, no capitalismo, o trabalhador assalariado percebe seu trabalho de forma distinta da do trabalhador camponês, já que existe uma separação física entre o seu trabalho e suas relações de afeto. (COTTA, FARAGE, 2021, p. 24-26)

A separação entre espaço privado e espaço público aconteceu não somente pela divisão física desses espaços, mas principalmente por meio da atribuição de atividades específicas para cada um deles – diferenciação essa que não é neutra, já que cada espaço cumpre funções específicas e é ocupado de maneiras distintas. A casa fica restrita à família, às relações de afeto e à criação e cuidado das crianças e idosos, possuindo um caráter privado, reservado apenas para as pessoas que o ocupam. Já o mundo do trabalho é atribuído à atividade remunerada e à produção de bens e serviços, e passa a ser percebido como o que acontece no espaço público. Esses espaços públicos e privados não se confundem e não se misturam. Uma das principais consequências dessa distinção entre o público e o privado foi tornar invisível o trabalho doméstico, e esse é um dos motivos pelos quais não se reconhece como trabalho as atividades desempenhadas nos espaços privados.

Fica claro, então, que à medida que a divisão entre público e privado se consolidou, houve também a progressiva caracterização de cada espaço a partir do critério de gênero. O espaço público, onde se encontrava o trabalho assalariado, passou a ser ocupado principalmente por homens, enquanto a criação dos filhos e as atividades de cuidado foram aos poucos sendo atribuídas exclusivamente às mulheres (COTTA, FARAGE, 2021, p. 26-31)

Nesse mesmo sentido, Federici (2019) afirma que o capitalismo divide de várias formas os trabalhadores na organização da produção de mercadorias. Uma delas é a divisão desigual do trabalho. Outra é a utilização do salário, dando poder às pessoas que recebem salário sobre aquelas que não recebem. Por último, dá-se a institucionalização do sexismo e do racismo, que são naturalizados e criam a ilusão de organização de regimes de trabalho diferenciados por meio da suposição de diferenças de características pessoais.

Federici (2021) aborda, ainda, a questão do trabalho doméstico, que surgiu pressionada pela insurgência da classe trabalhadora e pela necessidade de uma mão de obra mais eficiente, o que acabou gerando uma reforma social entre o fim do século XIX e primeiras décadas do século XX, conduzida pela classe capitalista da Inglaterra e dos Estados Unidos, que transformou não só a fábrica, mas a comunidade, os lares e principalmente a posição social das mulheres.

Essa reforma pode ser percebida como a criação da dona de casa em tempo integral, o que em pouco tempo retirou as mulheres, e principalmente as mães, das

fábricas, em movimento aliado ao significativo aumento dos salários dos homens – de forma que fosse possível sustentar a família e a dona de casa que “não trabalhava” –, introduzindo-se, ainda, uma educação popular que ensinasse às operárias habilidades domésticas (FEDERICI, 2021, p.157).

Segundo a autora, além de governos e empregadores, os trabalhadores do sexo masculino também passaram a exigir a exclusão das mulheres da fábrica e de outros espaços onde havia a possibilidade de trabalho remunerado, argumentando que o lugar delas era em casa. Nas últimas décadas do século XIX, os sindicatos apoiaram o movimento realizando grandes campanhas, acreditando que o fim da competição com mulheres e crianças fortaleceria o poder de negociação dos trabalhadores. Na época da Primeira Guerra Mundial, a ideia de salário familiar ou de subsistência tinha se tornado uma grande bandeira do movimento operário e objetivo principal de negociação sindical. Ser capaz de conseguir salários bons o suficiente para manter a família se tornou indicativo de respeitabilidade masculina, diferenciando as camadas mais altas da classe trabalhadora das de mão de obra empobrecida.

Outra preocupação entre os reformistas eram os sinais cada vez mais fortes de insatisfação entre as mulheres da classe trabalhadora com a família e com a reprodução, pois como elas trabalhavam, recebiam seus próprios salários e estavam acostumadas a ser independentes, não tinham o interesse de produzir a nova geração de trabalhadores. Elas se recusavam a assumir o trabalho doméstico, o que ameaçava a moralidade burguesa. Havia reclamações sobre a falta de habilidades domésticas e sobre os hábitos de desperdício das trabalhadoras - que compravam o que precisavam, ao invés de cozinhar, costurar ou limpar a casa, o que forçava seus maridos a recorrerem aos bares. Esses argumentos, assim como o da falta de amor materno, foram os componentes dos relatos dos reformistas dos anos 1880 até a virada do século. (FEDERICI, 2021, p.158-160).

A autora relata, ainda, que outra questão em voga era o alegado perigo de que a junção de baixos salários, longas jornadas de trabalho e pouco serviço doméstico estivesse acabando com a produção de nova mão de obra, reduzindo a expectativa de vida e criando pessoas fracas, que não seriam bons trabalhadores ou soldados. Naquele período, a mortalidade infantil estava descontrolada e, nesse caso, a falta de amor materno e a negligência eram indicadas como as principais causas.

A incapacidade de reprodução da classe trabalhadora – para fornecer mais trabalhadores – era especialmente desafiadora, já que entre 1850 e a virada do século XX,

houve a chamada Segunda Revolução Industrial, que precisava de mão de obra mais forte e produtiva, com a passagem da indústria leve para a pesada. Assim, uma nova doutrina se instalou, que ligava a alta produtividade e as formas mais intensivas de exploração do trabalho a salários melhores para os trabalhadores do sexo masculino, além de jornadas mais curtas e, principalmente, melhores condições de vida dos trabalhadores, proporcionadas pela esposa dedicada ao lar. Por esse motivo, era recomendado que as mulheres casadas tivessem sua jornada de trabalho remunerado reduzida, para que lhes fosse possível realizar o trabalho doméstico. Além disso, era recomendado que os empregadores não contratassem gestantes, pois havia a necessidade de um novo tipo de trabalhador, mais forte, produtivo e disciplinado.

Isso exigiu, além do já mencionado, a instituição de uma divisão clara entre a dona de casa e a prostituta, já que não seria simples convencer as mulheres a trabalharem em casa de graça se suas conhecidas conseguissem ganhar mais dinheiro trabalhando menos nas ruas. Assim, estereotipar a boa esposa foi um requisito chave para a consolidação da família da forma como ela surgiu na virada do século, já que a divisão entre a mulher boa e a mulher má foi a condição para a aceitação do trabalho doméstico gratuito, e o respeito passou a ser a compensação pelo trabalho não remunerado e pela dependência em relação aos homens. Esse acordo velado durou até os anos de 1960/1970, quando uma nova geração de mulheres passou a contestá-lo (FEDERICI, p. 160-170, 2021).

Já para Biroli (2018), os textos publicados a partir de 1970 definiam capitalismo e patriarcado como sistemas distintos, que se sobrepõem e incidem um sobre o outro. Dessa forma, a divisão sexual do trabalho não poderia ser atribuída a uma necessidade histórica do capitalismo. A industrialização não restringiu a casa ao espaço reprodutivo. A responsabilização da divisão do trabalho doméstico desigual entre homens e mulheres seria a base do sistema patriarcal no capitalismo, ou seja, o patriarcado, que, enquanto sistema político, é uma estrutura de exploração do trabalho das mulheres pelos homens. Assim, a divisão sexual do trabalho teria dois núcleos, sendo um deles o das mulheres, que têm sua força de trabalho apropriada, e o dos homens, que se beneficiam coletivamente desse sistema (BIROLI, pp. 27-28, 2018).

A diferenciação entre os trabalhos remunerados e não remunerados é um ponto central desse debate. O trabalho gratuito das mulheres na criação dos filhos e nas atividades domésticas deixa os homens disponíveis para se dedicarem ao trabalho remunerado. São apenas as mulheres que fornecem o primeiro tipo de trabalho, e essa

gratuidade se justifica por meio do casamento. Os efeitos dessa exploração não ficam restritas ao espaço da casa. As obrigações familiares limitam e direcionam as ocupações fora de casa, ao mesmo tempo em que se torna um mecanismo de aumento da exploração capitalista do trabalho remunerado das mulheres. Essa exploração se dá em dois níveis, um coletivo, que atribui de forma coletiva o cuidado das crianças às mulheres, ao mesmo tempo em que libera coletivamente os homens dessa obrigação; e o outro individual, com a apropriação do trabalho de cada mulher pelo respectivo marido. Essa é, portanto, uma dinâmica que define as relações conjugais, afetivas e ocupacionais, que afetam também a construção de direitos. (BIROLI, p. 29-30, 2018)

Biroli (2018) afirma, ainda, que, entre os anos 70 e os anos 2000, a quantidade de mulheres economicamente ativas triplicou. Na mesma época, a ampliação da escolarização e as mudanças nos padrões de ingresso das mulheres no mercado de trabalho remunerado permitiu que a diferença salarial entre homens e mulheres diminuísse, sendo mantida, no entanto, no patamar de 25%. O crescimento progressivo do número de mulheres em posição de poder e em cargos bem remunerados tem se mostrado duplamente ineficaz, já que não rompe as barreiras para as mulheres que compartilham com elas a origem e condições profissionais e não geram mudanças para as assalariadas que estão em trabalhos mal remunerados e precários (BIROLI, p. 26-34, 2018).

Hirata e Kergoat (2007) referem que também no início dos anos 70 tornou-se mais claro para todos que uma enorme quantidade de trabalho é realizada de forma gratuita pelas mulheres, que esse trabalho é invisível e que é realizado para outras pessoas, sempre em nome da natureza e do amor materno. Em pouco tempo, emergiram as primeiras análises dessa modalidade de trabalho como campo de estudos sociais, os quais passaram a abordar a atividade doméstica como de trabalho, tal qual o trabalho remunerado. Essa foi a origem do que, na França, foi denominado como “relações sociais de sexo”, que levaram a um questionamento geral da sociologia da família e do paradigma funcionalista que lhe amparava.

Para as referidas autoras, a divisão sexual do trabalho tem uma grande plasticidade e, nessa perspectiva, são mencionadas algumas configurações percebidas atualmente: (i) a aparição e o desenvolvimento dos “nomadismos sexuais”, a partir da precarização e da flexibilização do emprego. Há o nomadismo no tempo, para as mulheres, que é a exploração do trabalho de forma parcial, em períodos do dia ou da semana, e o

nomadismo no espaço, para homens, com trabalhos provisórios, postos de trabalho para obras, aumento de deslocamento de profissionais, entre outros. Assim, a flexibilização pode reforçar os rótulos das relações sociais de sexo; (ii) a priorização do emprego feminino, o que demonstra a interface das relações sociais. Houve um aumento de mulheres ativas ocupando cargos de funcionários e profissões executivas de nível superior, simultaneamente à precariedade e à pobreza de um número crescente de mulheres. Surge, pela primeira vez na história do capitalismo, uma camada de mulheres cujos interesses diretos se opõem aos interesses daquelas que estão inseridas nos empregos mal remunerados, em tempo parcial e precários; e (iii) as mulheres das sociedades do Norte trabalham cada vez mais e investem em suas carreiras, com envolvimento pessoal cada vez maior, exigido pelas novas formas de gestão das empresas. Para realizar seus trabalhos profissionais, essas mulheres precisam terceirizar as tarefas domésticas que normalmente seriam endereçadas a elas e, para isso, recorrem às mulheres em situação precária, muitas vezes imigrantes (HIRATA; KERGOAT, pp. 599-603, 2007).

Nesse cenário, a socialização familiar, a educação escolar, a formação na empresa e todo um conjunto de categorias de conciliação se misturam para a reprodução das relações sociais. A manutenção da atribuição do trabalho doméstico para as mulheres, mesmo no formato reconfigurado das relações sociais de sexo, segue sendo uma das questões mais relevantes quando se estuda gênero. E o mais impressionante para as mencionadas autoras é que, mesmo conscientes da opressão e da desigualdade de divisão dos afazeres domésticos, as mulheres continuam a se responsabilizar por essas tarefas. Mesmo que exista delegação, isso encontra limites na estrutura familiar e domiciliar, pois, a gestão do conjunto do trabalho a ser delegado é sempre competência da pessoa que delega, ou seja, da mulher. Assim, é preciso avaliar não somente o motivo dessa permanência, mas, também, como mudar essa situação, principalmente nos âmbitos psicológicos da dominação e da afetividade (HIRATA; KERGOAT, pp. 606-607, 2007)

Federici (2019) aponta, ademais, que deve ser questionado como o trabalho reprodutivo tem sido percebido na economia global e como suas mudanças remodelaram a divisão sexual do trabalho e as relações entre homens e mulheres. A primeira diferença indicada é que, quando a produção foi reestruturada a partir de um salto tecnológico global, não houve saltos no que diz respeito ao trabalho doméstico, de forma a reduzir o trabalho socialmente necessário para a reprodução da força de trabalho. Nos países do

Norte, o computador se fez presente na esfera reprodutiva da maior parte da população, servindo de ferramenta para comprar, socializar, receber informação, entre outras diversas possibilidades. Mas, mesmo nesses países, o trabalho doméstico não reduziu de forma significativa. Pelo contrário, como mencionado, ele foi redistribuído para mulheres em situações mais precarizadas.

A criação das crianças exige um grau de interação humana, e satisfazer suas necessidades físicas e afetivas são tarefas que estão intrinsicamente combinadas. É por isso que o trabalho doméstico e o trabalho de cuidado foram redistribuídos, na medida em que a participação das mulheres no trabalho assalariado aumentou. Houve também uma redução das atividades reprodutivas, como consequência da recusa das mulheres em relação ao casamento e à criação dos filhos, com o declínio do número de nascimentos e o aumento da idade das mães de primeira viagem.

Por fim, a referida autora afirma que é possível perceber que nem a reorganização do trabalho reprodutivo e nem a globalização do cuidado, com redistribuição dos trabalhos para as mulheres imigrantes no cuidado de idosos e crianças, libertaram as mulheres ou eliminaram a exploração inerente ao trabalho reprodutivo. As mulheres ainda fazem grande parte dos trabalhos domésticos não remunerados. Existem três motivos principais que causaram um aumento da jornada de trabalho das mulheres. O primeiro deles diz respeito ao fato de que as mulheres foram os amortecedores da globalização econômica, pois compensaram, com o seu trabalho, a degradação das condições econômicas causadas pela liberalização da economia mundial e pelo desinvestimento dos Estados na reprodução da força de trabalho. O segundo fator foi a expansão do trabalho domiciliar, parte por causa da descentralização da produção industrial, parte por conta do aumento do trabalho informal. Muitas mulheres escolhem esse trabalho para conciliar a obtenção de renda com o cuidado de suas famílias, o que gera salários muito baixos e reproduz uma divisão sexual do trabalho que destina as mulheres a um aprofundamento do trabalho doméstico. Em terceiro lugar, o crescimento do emprego feminino e a reestruturação da reprodução não foram capazes de acabar com as hierarquias de gênero no mercado de trabalho. Mesmo havendo um aumento do desemprego masculino, as mulheres seguem recebendo apenas uma fração dos salários dos homens. Há, ainda, a crescente violência dos homens contra as mulheres, provocada pelo receio da competição econômica, pelo fato de que os homens não se sentem capazes de serem os provedores familiares, e, acima de tudo, por experimentarem os homens menor controle sobre o corpo

e sobre o trabalho feminino, na medida em que as mulheres recebem seu próprio salário e passam mais tempo fora de casa (FEDERICI, pp. 222-229, 2019).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho pode ter vários formatos, tais como a participação diferenciada na força de trabalho, a segregação ocupacional por sexo, os baixos salários recebidos por mulheres ou o problema do assédio sexual. Existem inúmeras teorias para subsidiar esse debate. Debora DeGraff e Richard Anker (2004) apontam, por exemplo, as teorias neoclássicas, as teorias de segregação por mercado de trabalho e as teorias de gênero ou feministas.

Segundo esses autores, as chamadas **teorias neoclássicas** dão destaque ao capital humano, com foco para educação e experiência, e, por conseguinte, para a produtividade no mercado de trabalho. De acordo com essas abordagens, a racionalidade para a tomada de decisão dos envolvidos estaria baseada na procura de ocupações de acordo com suas qualificações, facilidades, interesses e até limitações. Assim, são consideradas racionais as mulheres que, quando frequentam a escola, escolhem matérias menos relevantes para o mercado de trabalho, como humanidades e línguas, se comparadas com os homens, porque as mulheres têm menos oportunidades e menor expectativa de crescimento no trabalho. São consideradas racionais quando buscam ocupações com pagamentos iniciais relativamente altos, com retorno de experiência mais baixo e consequências mais leves pela saída temporária, já que na maioria das vezes as mulheres são responsáveis pelo trabalho doméstico, pelos filhos e por outras obrigações familiares, que muitas vezes são incompatíveis com o trabalho remunerado, o que as fazem optar por se retirar da força de trabalho ou ocupá-la por períodos parciais.

São consideradas racionais as famílias que investem mais na educação dos filhos do que das filhas, pela maior possibilidade de oportunidades no mercado de trabalho para os homens do que para as mulheres; ou nas quais as mães optam por se retirar do mercado de trabalho para dedicação aos trabalhos domésticos e aos filhos, já que os pais normalmente têm salários maiores. São também tidos como racionais os empregadores que empregam mais homens do que mulheres, pois aqueles geralmente têm melhores qualificações e menores gastos com benefícios; ou os que esperam que as mulheres gerem maiores custos, uma vez que, devido às responsabilidades familiares, elas estarão mais propensas a faltas, atrasos e rotatividade – percepção muitas vezes incorreta. Gera-se, assim, um círculo vicioso no qual as principais determinantes e consequências da

desigualdade no mercado de trabalho são baseadas no sexo e na segregação ocupacional pelo sexo (DEGRAFF; ANKER, 2004).

Tais autores também abordam as teorias sobre segmentação do trabalho, que apontam que os mercados de trabalho estão restritos por fatores institucionais que os deixam repartidos de alguma forma, como se dá com as legislações e regulamentações trabalhistas que repartem os setores entre os mais seguros e mais bem pagos, de um lado, e os mais inseguros e com menores salários, de outro, ou nos mercados formais e informais. Essa divisão geralmente resulta na presença maior de mulheres nos mercados mais inseguros e informais do que nos seguros e formais.

Existe, ainda, a **teoria da discriminação estatística**, que é um tipo de teoria da segmentação segundo a qual os empregadores discriminam certos grupos de trabalhadores facilmente reconhecíveis (mulheres e minorias étnicas, por exemplo) quando esses são menos produtivos e/ou mais caros em média, e essa diferença é menor que os custos para identificar e decidir indivíduos para contratar ou promover. Assim, essa discriminação ocorre sempre que um grupo é preterido com base na diferença estatística média em relação a outros grupos, ainda que as pessoas individualmente possam ser mais produtivas.

As **teorias de gênero ou feministas**, por sua vez, focam nas razões pelas quais as mulheres têm menos vantagens na sociedade e, como consequência, no mercado de trabalho. As mulheres sempre ocuparam uma posição subordinada na sociedade patriarcal, na qual elas são responsáveis pelos cuidados da casa, dos filhos e de outros cuidados, ao passo que os homens são destinados ao papel de provedores. Isso ajudaria a explicar a menor participação delas no mercado de trabalho e o motivo pelo qual sempre são direcionadas para ocupações que envolvem cuidado, tais como professoras, enfermeiras, assistentes sociais, psicólogas, secretárias, entre outras. Variáveis como casamento, gestação e cuidados com filhos são importantes fatores quando se busca compreender essa participação diferenciada na força de trabalho e a segregação ocupacional por sexo (DEGRAFF; ANKER, 2004).

Para Bourdieu (2022), se as estruturas antigas da divisão sexual parecem ainda determinantes é porque, além de estarem objetivadas em níveis, carreiras e cargos mais ou menos destacadamente sexuais, elas atuam por meio de três princípios práticos, que o próprio ambiente impõe às suas escolhas. O primeiro aponta que as funções que convém às mulheres, como visto, estão posicionadas no prolongamento de suas atividades

domésticas, como se dá com o ensino, com o cuidado e com o serviço; em segundo lugar, no fato de que uma mulher não pode ter autoridade sobre homens, o que limita sua possibilidade de ascensão na carreira, pois será preterida por um homem para uma posição de autoridade ou ficará restrita a funções subordinadas; e em terceiro lugar, é a designação ao homem do monopólio dos objetos técnicos e das máquinas (BOURDIEU, 2022, pp. 155-155)

Nota-se, assim, que há uma vasta produção acadêmica sobre a divisão sexual do trabalho, aqui ligeiramente rememorada, que se debruça sobre sua origem, evolução e forma, o que permite uma melhor compreensão dos porquês das atuais desigualdades de gênero, objeto do presente estudo.

2.4. A interseccionalidade de gênero e raça no mercado de trabalho

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, como já mencionado, aborda, além da não discriminação de gênero, a não discriminação com base na raça.

Essa garantia foi aportada de forma mais concreta na Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965), na qual foi conceituada a “discriminação racial” como qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na cor, na descendência e na origem étnica ou nacional, que tenha a intenção de anular ou comprometer o exercício, em igualdade de condições, dos Direitos Humanos e das liberdades fundamentais (ONU, 1965).

De acordo com Crenshaw (2002), para definir o alcance dos direitos à não discriminação de raça, foram feitos vários esforços em conferências mundiais, mas nada equivalente aos compromissos assumidos em termos de incorporação de gênero. As coincidências de trajetórias das pautas de raça e gênero no âmbito das ações para os Direitos Humanos criaram uma etapa favorável para se pensar a interação entre raça e gênero, o que se dá pelo menos de duas maneiras fundamentais. A primeira delas está na incorporação do gênero na análise do racismo, que coloca em destaque as formas pelas quais homens e mulheres são afetados de formas diversas pela discriminação racial e permite uma avaliação mais profunda das formas específicas pelas quais o gênero molda a discriminação sofrida pelos homens. A segunda é que há um reconhecimento de que o tratamento das diferenças de grupos distintos de mulheres pode atuar no sentido de ocultar ou de negar a proteção aos Direitos Humanos que todas as mulheres deveriam ter. Tais questões diferenciais – como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e

orientação sexual – podem gerar problemas e vulnerabilidades para subgrupos específicos de mulheres ou afetar desproporcionalmente algumas delas (CRENSHAW, p. 173, 2002).

Crenshaw (2002) afirma, ainda, que a discriminação interseccional é mais difícil de ser identificada em espaços nos quais forças econômicas, culturais e sociais moldam o contexto, colocando as mulheres em uma posição que as afeta por outros sistemas de subordinação. As mulheres que sofrem discriminação por raça comumente estão em lugares onde o racismo, a xenofobia, a classe social e o gênero se encontram. Esses são, principalmente, os cenários nos quais os danos interseccionais acontecem, quando as diferenças interagem com vulnerabilidades preexistentes, acarretando uma extensão diferente da exclusão. Nesse sentido, a referida autora define o interseccionalidade como uma:

“conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Importa também mencionar que o feminismo negro da geração de Sueli Carneiro, mesmo sem utilizar o termo interseccionalidade, aporta pautas antirracistas, não confessionais e antissexistas, validadas intelectualmente em atenção à abordagem feminista de Patricia Hill Collins (AKOTIRENE, 2019, p.58). Sueli Carneiro afirma que:

Eu nunca usei esse conceito porque eu sou muito anterior à emergência dele, embora os sentidos que ele carrega estejam presentes nos meus textos e de outras mulheres negras da minha geração. Quando Crenshaw chegou com esse debate da interseccionalidade, eu já estava com essa concepção consolidada de feminismo negro. Mas essa geração está agregando conceitos. Eu sou filhote da Lélia Gonzalez. Eu sou uma feminista negra antirracista que em determinado momento, na estruturação do instrumento político de luta que eu, com outras mulheres, concebi, o GELEDES, pensava o que era ser mulher negra no contexto do feminismo branco hegemônico da época. E naquele momento eu entendia que nós tínhamos que construir uma concepção de feminismo extraída da nossa própria experiência, das nossas próprias tradições.” (CARNEIRO. P. 18, 2017)

Cabe destacar, no entanto, que apesar da perspectiva interseccional, como visto, considerar em si diversos outros recortes, tais como origem e orientação sexual, este trabalho se limita à questão de gênero, por ser o fator que aparece de forma mais evidente nas pesquisas realizadas sobre desigualdade no mercado de trabalho e que será aqui debatido de forma mais detalhada.

Corroborando com o que foi abordado, Bourdieu (2022) afirma que qualquer que seja a sua posição no espaço social, as mulheres compartilham o fato de estarem “separadas dos homens por um coeficiente simbólico negativo, que, tal qual a cor da pele para os negros, ou qualquer outro sinal de pertencer a um grupo social estigmatizado, afeta negativamente tudo o que elas são e fazem” (BOURDIEU, 2022, p. 153).

Para Biroli (2018), a divisão sexual do trabalho está apoiada nas relações de autoridade e subordinação, que são justificadas com base em fundamentos biológicos e/ou raciais. Conectadas, as restrições impostas por gênero, raça e classe social moldam escolhas, impõem de forma desigual responsabilidades e encorajam ocupações específicas, ao mesmo tempo em que impedem ou dificultam o acesso a outras.

A atribuição de diferentes categorias de trabalho, que ocorre por meio de referências às características corporais e por meio de supostas certezas biológicas, é justificada pela romantização de papéis, como no caso da ideologia maternalista, na qual as mulheres estariam mais aptas a cuidar das crianças por terem tendências naturais para o cuidado, e não porque os homens foram socialmente desobrigados desse papel. Do mesmo modo, a forma de subalternização característica das ideologias racistas, segundo a qual as mulheres negras estariam mais propensas a realizar o trabalho remunerado de limpeza por suas habilidades enquanto mulheres negras.

Para a autora, “a produção do gênero na divisão do trabalho não se faz de maneira isolada em relação à classe e à raça. As desigualdades de gênero assim compreendidas constituem os limites da democracia” (BIROLI, p. 43, 2018). O gênero é forjado na forma de exploração do trabalho das mulheres e da vulnerabilidade que incide sobre elas, como no tipo de exploração que acontece pelo fato de o trabalho doméstico ser realizado por mulheres, o que não significa que seja feito nas mesmas condições por mulheres brancas e negras, ricas e pobres, em diferentes partes do mundo. Assim, “os constrangimentos materiais e ideológicos que se impõe às mulheres variam e são vivenciadas de maneiras diversificadas, de acordo com a classe social, com a raça, e de modo muito central, também com a sexualidade” (BIROLI, p. 37, 2019).

O mercado de trabalho, dessa forma, propicia um recorte favorável para a análise dessas desigualdades, já que tanto o acesso ao mercado de trabalho quanto a condição de ingresso neste representam fatores relevantes na trajetória socioeconômica das pessoas. Além do fator educacional, as questões de desigualdade de acesso a determinados ramos de atividade, assim como a entrada em ocupações menos formais, estão profundamente

relacionadas a fatores associados à discriminação de gênero e raça (LIMA, RIOS e FRANÇA, 2013).

Lima, Rios e França (2013) apontam que, se por um lado há para parte das mulheres crescimento impulsionado por mais acesso à educação formal, que as inseriu em ocupações não manuais, caracterizadas por melhores rendimentos, por outro aumentam as ocupações de menor qualidade, com alta informalidade e menor renda para as mulheres com menor escolaridade. As que começam a alcançar ocupações de nível superior são majoritariamente brancas, enquanto há grande concentração de mulheres pretas e pardas no serviço doméstico, na prestação de serviços e nas atividades ligadas à produção na indústria. A interseccionalidade de raça e gênero leva a uma considerável desvantagem para ingresso no mercado de trabalho e ajuda a explicar a diferença de rendimentos.

Ainda segundo os mencionados autores, com base nos estudos analisados entre 1995 e 2009, apesar de haver uma diminuição das desigualdades de oportunidades relacionada à instrução, há uma discrepância no tipo de educação recebida e no perfil das carreiras cursadas para as que completam o ensino superior. Ao apontarem diferenças na inserção ocupacional, tais autores têm a intenção de destacar a posição das mulheres conforme gênero e raça. De maneira geral, os estudos avaliados evidenciam que as mulheres ocupam mais cargos entre os trabalhos não remunerados, trabalhos domésticos e do funcionalismo público, enquanto os homens estão mais concentrados em trabalhos assalariados com e sem carteira, por conta própria e como empregadores. Quando eles analisaram o cruzamento de raça e gênero, notaram que, no Brasil, as mulheres negras e pardas estão concentradas no trabalho doméstico e que os homens negros estão concentrados na indústria tradicional, nos serviços gerais onde há baixos salários e alto grau de informalidade.

Reforçando essa percepção, Biroli (2018) aponta que, no Brasil, relativamente ao acesso a renda, a postos de trabalho, à escolarização e à profissionalização, as mulheres brancas estão mais próximas das oportunidades recebidas pelos homens brancos e possuem vantagens em relação aos negros, enquanto as mulheres negras integram a faixa mais empobrecida da população.

A referida autora parte de dois pressupostos nos quais podem ser apresentados a divisão sexual do trabalho. O primeiro diz respeito à questão teórica, no sentido de ser a base fundamental sobre a qual se encontram hierarquias de gênero nas sociedades

contemporâneas, reforçando restrições e desvantagens que desenham as trajetórias das mulheres; a outra quanto a uma questão empírica, situada a partir do pressuposto de que as hierarquias de gênero assumem formas distintas a partir da posição de classe e raça das mulheres (BIROLI, pp.22-24, 2018).

Nota-se, assim, a presença efetiva de uma interseccionalidade entre raça e gênero no contexto da desigualdade, aspecto a ser considerado no presente estudo, ainda que não como objeto principal, mas como questão incidental.

2.5. As faces da desigualdade de gênero no mercado de trabalho

Corroborando as teorias até aqui apresentadas, os dados apontam que igualdade de gênero no mercado de trabalho está longe de ser alcançada em todo o mundo. De acordo com o recente relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2023), os desequilíbrios de gênero no acesso ao emprego são maiores do que se pensava e o progresso para a redução dessa lacuna tem sido muito lento.

A falta de postos de trabalho é mais evidente nos países em desenvolvimento, nos quais a proporção de mulheres incapazes de encontrar uma vaga é significativamente superior à de homens e a diferença de salários e condições de trabalho entre os gêneros permaneceu praticamente estável por quase vinte anos, de 2005 a 2022 (OIT, 2023).

Reiterando problemas amplamente conhecidos, o mencionado relatório aponta que as responsabilidades pessoais e familiares afetam desproporcionalmente as mulheres, o que acaba sendo um impedimento não apenas para uma contratação, mas também para a procura de emprego de forma ativa ou para as mulheres que estejam disponíveis para trabalhos de forma imediata. Foi observado, ademais, que as mulheres tendem a estar em maior número em alguns empregos mais vulneráveis, inclusive em negócios familiares. Essa vulnerabilidade, em conjunto com as baixas taxas de emprego, afeta sua renda. Em 2019, considerando-se uma média global, para cada dólar de renda do trabalho que os homens ganham, as mulheres ganham apenas 51 centavos, havendo diferenças significativas entre as regiões (OIT, 2023).

A realidade brasileira não difere muito do retrato trazido pela OIT. Em boletim que discorre sobre as dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2023)

aponta que, no Brasil, do total de pessoas fora da força de trabalho⁸, em 2022, 64,5% eram mulheres. Dessas, 5,7% estavam em “estado de desalento”, que é a circunstância na qual pessoas querem trabalhar e estão disponíveis para o trabalho, mas não buscam colocação por acreditarem que não irão encontrar, por não terem experiência ou por serem muito jovens. Já do total de mulheres ocupadas, a proporção de subocupadas – que trabalharam menos de 40 horas, mas gostariam de trabalhar mais – foi de 7,8%, enquanto entre os homens, o percentual ficou em 5,1%. Ao se analisar esses dados por cor/raça, nota-se que, entre as negras, a porcentagem de trabalhadoras subocupadas foi de 9,3%, enquanto entre as não negras foi de 6,1% (DIEESE, 2023). Tais dados foram obtidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PnadC), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para o 3º trimestre de 2022.

Ainda no Brasil, os indicadores de monitoramento do mercado de trabalho, quando desagregados por sexo, revelam desigualdades expressivas entre homens e mulheres, de acordo com os dados divulgados em 2021 pelo IBGE. A taxa de participação – parcela da população em idade de trabalhar que está na força de trabalho –, por exemplo, destaca a maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens essa medida chegou a 73,7%. Uma diferença de 19,2 pontos percentuais (IBGE, 2021).

Um dos fatores apontados para a menor participação das mulheres no mercado de trabalho é o maior envolvimento no trabalho não remunerado – usualmente denominado trabalho de cuidados ou *care* (HIRATA; GUIMARÃES, 2012), como já mencionado, aspecto tratado também no âmbito da teoria da economia dos cuidados (IPEA, 2016). Estima-se que, no Brasil, em 2019, as mulheres se dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro do tempo dedicado pelos homens: elas realizaram 21,4 horas semanais dessas atividades, contra 11 horas dos homens (IBGE, 2021).

As menores remunerações e as maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres, no entanto, não podem ser atribuídas à educação, já que os dados disponíveis apontam que as mulheres brasileiras são, em média, mais instruídas que os homens. Na população com 25 anos ou mais, 15,1% dos homens e 19,4% das mulheres tinham nível superior completo em 2019. Já entre os mais jovens, de 25 a 34 anos, essa diferença chega a 6,8

⁸ Pessoas com 14 anos ou mais, ocupadas ou em busca de trabalho, formam a força de trabalho total.

pontos percentuais, sendo que 25,1% das mulheres haviam completado o nível superior, contra 18,3% dos homens (IBGE, 2021).

No entanto, conjuntamente com o racismo e a discriminação de gênero, o menor nível de escolaridade das mulheres negras contribui para sua pior admissão no mercado de trabalho. Em 2018, quase 48% das mulheres negras inseridas no mercado de trabalho ocupavam posições informais, enquanto menos de 35% eram brancas. Isso se deve, ao menos em parte, à sua maior participação no setor de serviços domésticos e de cuidados, onde a informalidade prevalece. Os rendimentos das mulheres negras são menores se comparados às brancas. Em 2018, o rendimento médio das mulheres negras foi de 60% do rendimento das mulheres brancas e quando comparadas aos homens brancos, esse indicador é inferior a 45% (Informe MIR, 2023).

O Fórum Econômico Mundial revelou em seu Relatório de Diferença Global de Gênero 2024⁹ que a paridade nas taxas de participação da força de trabalho para as mulheres se recuperou para 65,7% em todo o mundo, após uma baixa a 62,3% na sequência da pandemia. Mas, embora a paridade na participação das mulheres na força de trabalho tenha melhorado, as diferenças regionais continuam significativas. No nível do setor, os dados indicam que a representação da força de trabalho feminina permanece abaixo da masculina em quase todos os setores e economias, com as mulheres representando 42% da força de trabalho global e apenas 31,7% dos líderes seniores.

Nesse mesmo sentido, o Banco Mundial lançou, também em 2024, o relatório Mulheres, Empresas e o Direito¹⁰, no qual aponta que a disparidade global de gênero no ambiente de trabalho é muito maior do que se pensava anteriormente e que nenhum país oferece oportunidades iguais às mulheres — nem mesmo as economias mais ricas. O relatório do Banco Mundial apresenta os obstáculos que as mulheres enfrentam para ingressar na força de trabalho global e contribuir para o aumento da prosperidade — delas próprias, de suas famílias e de suas comunidades. De acordo com o estudo, dois indicadores podem ter um papel central na realidade das mulheres: a segurança contra violência e acesso a serviços de cuidados infantis. Quando são inseridos esses dados, é

⁹ Disponível em: [Global Gender Gap Report 2024 | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/). Acesso em: 21 jul 2024

¹⁰ Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/d891abb1-ca9c-42cd-989f-32d3885189a2/content>. Acesso em 21 jul 2024.

percebido que as mulheres desfrutam, em média, de apenas 64% das proteções legais oferecidas aos homens, muito menos que a estimativa anterior de 77%.

Em âmbito nacional, ministérios do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres apresentaram em 2024, o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios¹¹. Os dados apontam que as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens no Brasil, sendo que em cargos de dirigentes e gerentes, por exemplo, a diferença de remuneração chega a 25,2%. Já no recorte por raça/cor, as mulheres negras, além de estarem em menor número no mercado de trabalho, com 16,9% do total, são as que têm renda mais desigual. Enquanto a remuneração média da mulher corresponde a 68% da média, a dos homens não-negros é de 27,9% superior à média. Elas ganham 66,7% da remuneração das mulheres não negras.

Vê-se, assim, que a adequada inserção no mercado de trabalho – assim como a permanência, a ascensão profissional e o recebimento de rendimentos justos – são barreiras mais difíceis de serem transpostas por mulheres do que por homens, no Brasil e no mundo.

Percebe-se, portanto, que o mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e de raça. Essas condições são, em geral, exploradas pelas grandes corporações transnacionais, o que ocorre principalmente em suas cadeias de valor e em países cuja legislação trabalhista é menos protetiva. Essas questões, por certo, deveriam ser consideradas nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e, em particular, nas políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza (ABRAMO, 2006).

2.6. Gênero e a Agenda Empresas e Direitos Humanos

As mulheres são vítimas de abusos de Direitos Humanos relacionados a atuação de empresas transacionais de maneira mais intensa, como assédio e discriminação, tanto relacionados ao ingresso e à remuneração, quanto ao acesso aos cargos de liderança, por exemplo. As normativas e iniciativas nacionais e internacionais de enfrentamento à desigualdade de gênero, de outro lado, aparentemente não têm demonstrado a efetividade necessária, até o momento, para garantir a adequada inserção das mulheres no mercado

¹¹ Disponível em: [Brasil é pioneiro na elaboração de Relatório que mostra desigualdades salariais entre mulheres e homens — Ministério do Trabalho e Emprego \(www.gov.br\)](https://www.gov.br/mte/pt-br/assuntos/relatorios/relatorio-nacional-de-transparencia-salarial-e-de-criterios-remuneratorios-2024). Acesso em 21 jun 2024

de trabalho, a igualdade de oportunidades e de rendimentos, a ascensão e a permanência das mulheres nas atividades laborais, no Brasil e no mundo.

Assim sendo, para a superação dessas discrepâncias, o comprometimento estatal e empresarial é também visto como fundamental, por meio da adoção de medidas abrangentes projetadas especificamente para as mulheres.

Nesse sentido, cabe analisar como a questão de gênero está atualmente inserida na agenda Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas. Além dos mecanismos internacionais de proteção e promoção aos direitos das mulheres já mencionados ao longo do presente capítulo, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (1979) e dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (2011), sobre os quais se falará a seguir, serão apontadas outras iniciativas desenvolvidas em âmbito nacional e internacional sobre o tema.

Ao longo dos anos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou alguns dos instrumentos mais relevantes sobre a perspectiva da promoção da igualdade de gênero. A primeira delas foi a Convenção nº 100 da OIT (1951), também conhecida como Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor. Esse documento dispõe sobre a adoção de proposições relativas ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, e declara que a expressão “igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo¹².

Outro documento relevante é a Convenção nº 111¹³ (1958) sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, que inclui a discriminação de gênero no rol de práticas discriminatórias que podem ser invocadas no campo laboral. A Convenção nº 156¹⁴ (1966), da OIT sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, se aplica a homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas

¹² Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em 08 nov 2023

¹³ Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 07 nov 2023

¹⁴ Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em 07 nov 2023

responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir. Essa Convenção, que é uma das principais normas internacionais do trabalho a abordar as questões e as preocupações relacionadas à reconciliação do trabalho e da vida familiar, ainda não foi ratificada pelo Brasil. Ela fornece orientações sobre políticas e medidas necessárias para ajudar as trabalhadoras e os trabalhadores com responsabilidades familiares e para reduzir conflitos entre trabalho e família, e visa criar igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação entre trabalhadoras e trabalhadores com e sem responsabilidades familiares.

A Convenção nº 183¹⁵ da OIT (2000) reconheceu, em nível internacional, o direito à proteção da saúde da gestante ou lactante. Assim, os países-membros da OIT devem adotar as medidas necessárias para garantir que gestantes ou lactantes não sejam obrigadas a desempenhar um trabalho que seja prejudicial à sua saúde ou à saúde do/a seu/sua filho/a ou cuja natureza implique um risco significativo. Já a Convenção Nº 190¹⁶ (2019), ainda não ratificada pelo Brasil, foi o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo-se violência e assédio com base em gênero. Ela aborda várias inovações importantes, como o que deve ser entendido por 'violência e assédio no mundo do trabalho', e indica quais medidas devem ser tomadas para prevenir e lidar com isso, e por quem¹⁷.

É importante citar, ademais, as Resoluções sobre a Igualdade de Remuneração e Proteção da Maternidade (2004) e sobre a Igualdade de Gênero no Coração do Trabalho Decente (2009).

Em 2023, a OIT Brasil participou do lançamento do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), instituído para criar o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens, que deverá contemplar temas como salário e outros tipos de remuneração, condições e ambiente de trabalho, oportunidades de ascensão profissional, divisão das responsabilidades no cuidado de crianças, idosos e pessoas com

¹⁵ Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC183. Acesso em 17 ago 2024

¹⁶ Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download>. Acesso em 17 ago 2024

¹⁷ Disponível em: [Trabalho decente: OIT saúda governo do Brasil por iniciar processo de ratificação das Convenções 190 e 156 \(ilo.org\)](#). Acesso em: 07 nov 2023

deficiência e doenças incapacitantes, além de aspectos étnico-raciais¹⁸. Ainda em 2023, o Governo Federal brasileiro se comprometeu a iniciar o processo de ratificação da Convenção nº 190, sobre Violência e Assédio no trabalho, e da Convenção nº 156, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família.

A Assembleia das Nações Unidas adotou, em 2015, como já mencionado, a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável (ODS)¹⁹, com 17 objetivos e 169 metas globais, com foco nas pessoas, no planeta, na prosperidade e na paz mundial. O objetivo e metas específicas para promover a igualdade gênero estão principalmente no ODS 5: Igualdade de Gênero, e de forma transversal em outros 12 objetivos globais. Em apoio à Agenda 2030, a ONU Mulheres publicou a iniciativa “Por um Planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”, visando que mulheres, homens, sociedade civil, governos, empresas, universidades e meios de comunicação atuem de forma concreta e sistemática para eliminar as desigualdades de gênero. Uma das ações é a elaboração de novas leis e o fortalecimento de direitos conquistados pelas mulheres. Outras ações são a criação de programas para erradicar a violência contra mulheres e meninas, incentivo à participação das mulheres na tomada de decisão, investimento em planos de ação nacionais ou políticas para a igualdade de gênero e criação de campanhas de educação pública para promover a igualdade de gênero.

Outra medida relevante da ONU Mulheres e do Pacto Brasil são os Princípios de Empoderamento das Mulheres²⁰, que têm por objetivo apoiar as empresas a estabelecer novas políticas e práticas ou adaptar as existentes, para concretizar o empoderamento das mulheres. Tais princípios são: 1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; 2. Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os Direitos Humanos e a não discriminação; 3. Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras; 4. Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres; 5. Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que

¹⁸ Disponível em: [Equidade de gênero: OIT participará do lançamento do Grupo de Trabalho Interministerial responsável por criar plano nacional de igualdade salarial \(ilo.org\)](https://nacoesunidas.org/pos2015/). Acesso em: 20 out 2023

¹⁹ Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/>. Acesso em: 20 out 2023

²⁰ Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_UNU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf. Acesso em: 20 out 2023

empoderem as mulheres; 6. Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária; e 7. Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.

Há, ainda, o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça²¹, do Governo Federal brasileiro, apoiado pela ONU Mulheres, que foi criado em 2005 e tem o objetivo de certificar empresas que aderem ao programa e, em dois anos, comprovam o cumprimento do plano de ação estabelecido para a promoção da equidade de gênero e raça, de forma transversal e interseccional, dentro da organização.

O Pacto Global, iniciativa das Nações Unidas para engajar empresas e organizações na adoção de dez princípios nas áreas de Direitos Humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, reafirma a necessidade de eliminar a discriminação no emprego. Um dos programas da instituição é o “Equidade é Prioridade: Gênero”, programa em parceria com a ONU Mulheres e com Impacto Global – que tem por objetivo garantir que empresas tenham metas ambiciosas para mulheres na alta liderança (acima de Diretoria). A iniciativa propõe uma estrutura para as empresas atingirem metas, por meio de três principais pilares: (i) a carta de compromisso e sensibilização; (ii) o programa de capacitação; e (iii) mentoria e *advocacy*²². Além desse programa, há o “Movimento Elas Lideram 2030”, que é uma iniciativa que se compromete a atingir 1500 empresas comprometidas com a paridade de gênero na alta liderança até 2030.

Após a indicação – não exaustiva - de tantas iniciativas desenvolvidas e ainda em curso em prol da igualdade de gênero, passarão a ser estudados, com especificidade, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Organização das Nações Unidas (2011), que constituem o objeto dos próximos capítulos.

²¹ Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/proequidade_para-site.pdf. Acesso em: 11 nov 2023

²² Disponível em: [Pacto Global](#). Acesso em 10 nov 2023

3. A AGENDA DA ONU PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

O presente capítulo objetiva abordar a interface entre os Direitos Humanos e as empresas, que é talvez tão antiga como as noções de "empresa" e "direitos" (DEVA, 2020, p.2). A partir do histórico de como surgiu a agenda da ONU para Empresas e Direitos Humanos, pretende-se analisar a criação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da referida entidade (UNGPs, 2011), bem como sua implementação em âmbito internacional e nacional, por meio dos Planos Nacionais de Ação desenvolvidos pelos países.

3.1. Histórico da Agenda Empresas e Direitos Humanos no mundo

A relação entre Direitos Humanos e empresas é incontornável, porque tanto os Direitos Humanos como as empresas têm uma presença e uma relevância universais.

A interface entre os Direitos Humanos e as empresas, no entanto, tem evoluído ao longo dos anos. Esse processo de evolução pode ser analisado em três grandes épocas, cada uma com um objetivo distinto: a era das "empresas ou Direitos Humanos", a era das "empresas e Direitos Humanos" e a era das "empresas dos Direitos Humanos" (DEVA, 2020).

O contexto histórico do engajamento das Nações Unidas no tema Empresas e Direitos Humanos é descrito por Deva e Bilchitz (2013), ao dividirem esse processo, indo além dos períodos no tempo, com diferenciações em termos de foco em engajamento, atores envolvidos e força motora para esse engajamento.

A primeira fase teve início nos anos de 1970, com o discurso de Salvador Allende²³, em 1972, na Assembleia Geral das Nações Unidas. Em seu pronunciamento, Allende colocou em evidência as empresas como novos atores presentes no sistema internacional, com capacidade de atuar sobre as estruturas políticas e econômicas dos Estados, sem que existissem, até então, instrumentos adequados para sua regulação. Esse discurso pode ser considerado um marco de incorporação da temática dos Direitos Humanos e Empresas na ONU. É a partir daí, afinal, que surgem iniciativas internacionais em resposta ao diagnóstico de falta de responsabilização da qual desfrutariam as empresas, bem como os primeiros passos para a criação da Comissão sobre Empresas

²³ Disponível em: <https://homacdhe.com/index.php/2020/09/19/o-discurso-de-salvador-allende/>. Acesso em 28 abr 2024.

Transnacionais, submetida ao Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, ainda no começo dos anos 1970.

A primeira fase desse debate segue até 1990, com a apresentação, pela Comissão sobre Empresas Transnacionais, de um *draft* do Código de Conduta para Empresas Transnacionais, primeira proposta de criação de obrigações internacionais de Direitos Humanos para empresas transnacionais, que acabou rejeitada por países do Norte Global. O fim dessa primeira fase é demarcado, então, com a suspensão das negociações sobre o Código e com alteração do nome da Comissão para Comissão sobre Investimento Internacional e Corporações Transnacionais, no início dos anos de 1990.

Conforme Deva e Bilchitz (2013), após esse período teve início uma segunda fase, em 1997-1998, com o estabelecimento de um grupo de trabalho na Subcomissão para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos da ONU, à qual coube analisar os métodos de trabalho e as atividades das empresas multinacionais, com a apresentação de um documento normativo.

Em 31 de janeiro de 1999, no Fórum Econômico Mundial em Davos, o então secretário-geral da ONU Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, propôs o Pacto Global, originalmente composto por nove princípios nas áreas de Direitos Humanos, trabalho e meio ambiente, como uma tentativa da ONU de voltar a se envolver com atores não estatais e pressionar por uma parceria "público-privada" para tornar a globalização mais inclusiva e equitativa. Lançado oficialmente em 2000, o Pacto Global se tornou popular entre as empresas, mas recebeu diversas críticas dos defensores de Direitos Humanos, dentre as quais a de que seus princípios eram muito vagos e não ofereciam nada mais do que uma orientação voluntária às empresas.

Em meados de 2003, o grupo de trabalho ligado à Subcomissão apresentou o *draft* das Normas sobre Responsabilidades das Empresas Transnacionais e Outros Negócios com Relação a Direitos Humanos, que também não conseguiu aceitação por parte do Conselho de Direitos Humanos daquela instituição (DEVA; BILCHITZ, 2013, p. 6-8).

Já a terceira fase desse debate teve como um dos acontecimentos mais relevantes o trabalho realizado pelo professor da Universidade de Harvard, Jonh Ruggie. Indicado em 2005 como representante especial sobre a questão dos Direitos Humanos e Corporações Transnacionais (SRSG, em inglês) na ONU, Ruggie submeteu, em 2006 e 2007, dois relatórios ao Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas sobre o tema

e, em 2008, propôs parâmetros para melhor gerenciar os desafios das Empresas e dos Direitos Humanos.

O Conselho de Direitos Humanos foi unânime em acolher os parâmetros sugeridos e estendeu o mandato de Ruggie por três anos, para que ele pudesse operacionalizá-los. Essa foi a primeira vez que o Conselho assumiu uma posição política sobre Empresas e Direitos Humanos (DEVA; BILCHITZ, 2013, p.1-12).

Assim, teve-se a consolidação do tema, principalmente no âmbito das Nações Unidas, por intermédio do que ficou conhecido como Agenda de Empresas e Direitos Humanos, com foco no cumprimento de obrigações de Direitos Humanos por atores não estatais, dentre os quais as empresas.

Ao longo do tempo, diversas iniciativas não governamentais foram também estabelecidas, com a criação, por exemplo, das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais, de 1976, revisada pela última vez em 2023, instrumento que estabeleceu princípios e padrões de boas práticas, visando uma conduta empresarial responsável nos âmbitos social, ambiental e dos Direitos Humanos. Há, ademais, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Políticas Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1977, revisada em 2000, 2006 e em 2017. Em 2010 foi lançada, ainda, a ISO 26000 sobre Responsabilidade Social; em 2003 foram publicados os Princípios do Equador, atualizados em 2020; em 2006, editou-se o Marco de Sustentabilidade da Corporação Financeira Internacional (IFC), atualizado em 2012 com o nome de Padrão de Desempenho sobre Sustentabilidade da IFC. Já em 2018, foi publicado o Guia da OCDE de Devida Diligência para uma conduta empresarial responsável.

Cabe ressaltar, ainda, como já mencionado, no âmbito das Nações Unidas, o Pacto Global da Organização das Nações Unidas, operacionalizado a partir de 2000, a Agenda 2015 dos Objetivos do Milênio, lançada também em 2000, e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, publicados em 2015.

3.2. Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU

Como materialização das propostas de Ruggie, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Organização das Nações Unidas (POs), endossados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da referida entidade, foram publicados em 2011, com apresentação de um novo conjunto de diretrizes globais para o

mundo empresarial, com o intuito de orientar as atividades das corporações para que não causem impactos negativos e violações de direitos no curso das suas operações.

No mesmo ano, foi também criado o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, que tem como escopo de atuação, como já mencionado, o desenvolvimento da implementação de tais princípios.

A concepção de tais princípios, que se aplicam a todos os Estados e empresas transnacionais, independentemente de seu porte, setor, localização, proprietários e estrutura, é um verdadeiro marco em relação à proteção e promoção dos Direitos Humanos.

O documento (2011) é constituído em três pilares – proteger, respeitar e reparar. O pilar proteger dispõe sobre o dever do Estado de proteger contra abusos de Direitos Humanos por parte de terceiros, incluindo-se empresas; o pilar respeitar diz respeito à responsabilidade corporativa de respeitar os Direitos Humanos; e o pilar reparar abarca o acesso das vítimas a recursos judiciais e não-judiciais para remediar e reparar eventuais violações.

Constam de tal documento, ao todo, 31 princípios, cada um com comentários que explicam seu significado e suas implicações para a política, a prática e a legislação. Segundo Ruggie (2020), os princípios não criam, por si sós, novas obrigações juridicamente vinculantes, mas derivam sua força normativa de seu endosso pelos Estados e do apoio de outras partes interessadas, aí incluídas as próprias empresas. Ele afirma, ainda, que alguns dos princípios ali contidos já foram inclusive incorporados em regulamentos e leis vinculantes.

Os POs têm sido responsáveis, assim, por garantir o tom atual e cada vez mais relevante em âmbito internacional da proteção aqui referida. Quanto às questões de gênero, tal documento reconhece a importância do tema em alguns pontos, com destaque para os comentários decorrentes do PO 3, que dispõe sobre o dever de proteger do Estado:

“(...) as diretrizes para as empresas sobre o respeito aos direitos humanos devem indicar os resultados esperados e ajudar a compartilhar melhores práticas. Devem, ainda, informar sobre métodos adequados, incluindo devida diligência em direitos humanos, e sobre como considerar questões de gênero, vulnerabilidade e/ou marginalização de maneira efetiva, reconhecendo os desafios específicos que podem ser enfrentados por povos indígenas, mulheres, minorias nacionais ou étnicas, minorias religiosas e linguísticas, crianças, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes e suas famílias.” (ONU, 2011)

É possível depreender, portanto, que dentre os variados escopos de tais princípios está a possibilidade de as empresas serem indutoras do enfrentamento à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, o que lhes pode transformar em importantes agentes na promoção da igualdade entre homens e mulheres na divisão do trabalho e na promoção da autonomia econômica das mulheres.

A natureza dos POs, contudo, é de *soft law*. Ou seja, são princípios de implementação voluntária e não possuem caráter obrigatório e vinculante, porquanto desprovidos de mecanismos de controle e de sanção. O dever de garantir a implementação dos POs nacionalmente é dos Estados, seja por meio de Planos Nacionais de Ação, de legislações específicas ou por meio de fiscalização das atividades desenvolvidas pelas empresas em seus territórios.

Sobre o processo de implementação dos POs, Ruggie (2013) afirma que, embora os princípios em si não estabeleçam novas normas de direito internacional, ao adotá-los, os governos endossaram a presunção de que se uma empresa não pode conhecer e mostrar que respeita os Direitos Humanos, sem que realmente o faça. Atualmente, cerca de 30 países já contam com os Planos Nacionais de Ação implementados, os quais serão devidamente analisados no próximo capítulo.

Para Deva (2017), uma opção para a internalização desses princípios seria a criação de iniciativas para recompensar o comportamento corporativo positivo. Ele acredita que os Estados devem assumir a liderança no fornecimento de uma série de incentivos e desincentivos para apoiar as empresas a respeitar os Direitos Humanos e remediar os impactos que lhes são adversos. As agências estatais também devem criar um ambiente no qual o mercado possa recompensar o comportamento pró-Direitos Humanos, bem como evitar que empresas que não levem a sério sua responsabilidade de respeitar tais direitos. O autor acredita, ainda, que as medidas voluntárias são mais eficazes quando funcionam à sombra de regulamentos vinculativos. Incentivos fiscais, prêmios de reconhecimento público e empréstimos bancários a juros baixos, por exemplo, poderiam ser oferecidos às empresas que comprovassem a internalização dos Direitos Humanos em suas operações (DEVA, 2017).

Buhmann, Roseberry e Morsing (2010), por sua vez, abordam a questão do *enforcement* aduzindo que a lei não é apenas uma regra executória e que o direito também pode ser entendido como teoria e prática da institucionalização de normas de conduta. Nessa perspectiva estão as iniciativas multissetoriais lançadas em nível

intergovernamental para promover e apoiar a autorregulação empresarial em Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Seu caráter jurídico reside no processo de criação de entendimentos comuns ou acordo sobre normas de conduta. O Pacto Global da ONU é outro exemplo. Tal prática pode trazer benefícios, eis que se trata de autorregulação corporativa, mas é também passível de dificultar a aplicação e a responsabilização em casos de inobservância ou descumprimentos.

Faria (2018), ao tratar da internacionalização das políticas públicas, argumenta que as Organizações Internacionais (OIs):

“(...) exercem influência significativa (ou têm interesse e capacidade para tanto) sobre as políticas públicas adotadas pelos Estados nacionais no plano doméstico. Isso é válido para as mais distintas áreas de atuação governamental e para Estados de todos os tipos e graus de desenvolvimento. Assim, ao contrário da visão restritiva que chegou a prevalecer entre os internacionalistas no passado, as OIs são muito mais do que instrumentos dos Estados mais poderosos e muito mais do que meras arenas para a interação entre Estados que se querem soberanos. Cabe destacarmos também o fato de, ao longo das últimas décadas, as OIs terem ampliado as suas áreas de atuação e diversificado os seus modos de operação. Ademais, o próprio número de OIs em atividade se multiplicou, o que pode ser entendido como um processo de progressiva institucionalização do sistema internacional. Sendo assim, e quase por derivação, o impacto das OIs também passou a ser sentido, no plano nacional ou doméstico, não apenas mais intensamente, mas também em diversas das áreas de atuação estatal, se não em todas elas. Se as OIs impactam toda a variedade de políticas públicas, sua influência pode ser percebida também ao longo de todo o ciclo de produção das políticas.” (FARIA, 2018, p. 50 e 51)

Sobre os motivos pelos quais os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos devem integrar e priorizar a igualdade de gênero e os Direitos Humanos das mulheres, a publicação do *Gender and Development Network (GADN)*, *UK Women's Economic Justice Group* (2015) prevê que a elaboração de Planos de Ação Nacionais é uma oportunidade para os governos integrarem e priorizarem os direitos das mulheres e a igualdade de gênero. O artigo aponta que o desenvolvimento inclusivo e sustentável não pode ser alcançado se metade da população mundial continuar tendo seus direitos sistematicamente violados. Para esse fim, os PNAs podem fornecer uma estrutura para que Estados e empresas possam ir além de “não causar danos”, e passem a instigar medidas positivas para promover proativamente os Direitos Humanos das mulheres, corrigindo a desigualdade de gênero na esfera econômica.

É importante também mencionar que além da implementação dos POs por meio de Planos Nacionais de Ação, está em curso a negociação do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, após a adoção, em 2014, da Resolução 26/9

(A/HRC/RES/26/9) pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, que busca a regulamentação do tema. Há, ainda, o crescente avanço na imposição de obrigações legais para as empresas, com as publicações de legislações de Devida Diligência, entre as quais a Diretiva de Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa da União Europeia (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD*), aprovada em 2024. Tais iniciativas, contudo, apesar de serem também absolutamente relevantes para a agenda de Empresas e Direitos Humanos, não serão abordadas de maneira aprofundada neste estudo, cujo foco são os Planos Nacionais de Ação.

3.3. As possíveis formas de implementação dos POs na realidade brasileira

Destaca-se, de início, que o Brasil já avançou na internalização desse tema. Em 2020, foi publicada a Resolução nº 5/2020, do Conselho Nacional de Direitos Humanos, que dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas. Tal ato disciplina, em seu artigo 6º, que “no tratamento e prevenção de violações de Direitos Humanos cometidos por empresas deve-se: (...) Promover estudos de impactos sociais das atividades empresariais, com recorte de gênero, diversidade sexual, raça, classe (...)”.

Em 2018, houve a edição do Decreto nº 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País. Esse ato, no entanto, recebeu muitas críticas por seu caráter voluntário e por não ter contado com participação social em sua construção. Como exemplo, destacam-se os aspectos levantados pela Oxfam Brasil (OXFAM, 2022). ao afirmar que, apesar de o texto do decreto trazer elementos interessantes, não incorpora muitas das discussões trazidas pela sociedade civil.

Tal decreto foi revogado pelo Decreto 11.772/23, que instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, coordenado pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDH). Para disciplinar a metodologia de desenvolvimento da proposta, o MDH publicou a Portaria nº 132/2024, que aponta como especialistas, entidades civis e outros segmentos sociais podem participar da construção desta política pública. São previstas as seguintes fases: (i) a primeira fase de elaboração de estudos, incluindo a coleta de subsídios sobre os ordenamentos jurídicos, nacional e internacional, de proteção aos Direitos Humanos com relação à atividade empresarial; (ii) a segunda fase, de proposição de medidas e de ações, incluindo a coleta de subsídios por meio dos mecanismos de

participação social, que incluem as oitivas, as audiências, os eventos autogeridos e as consultas públicas.

No âmbito legislativo, ademais, encontra-se em tramitação o Projeto de Lei 572/2022, que pretende criar o marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas, estabelecendo diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Esse projeto tramita desde 2022 na Câmara do Deputados.

A implementação desse marco normativo, caso efetivamente prospere, além de estabelecer parâmetros para prevenir e remediar violações das corporações ao exercer suas atividades empresariais, poderá abordar a promoção do respeito aos Direitos Humanos, realizando, assim, o enorme potencial corporativo de influenciar em pautas positivas e, conseqüentemente, atuar de forma concreta no enfrentamento à desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

3.4. Os Planos Nacionais de Ação e as Avaliações de Base Nacionais

Para o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos²⁴, um PNA é interpretado como uma estratégia política em evolução, desenvolvida por um Estado para proteger seus cidadãos contra impactos adversos sobre os Direitos Humanos causados por empresas, em conformidade com os POs.

Os PNAs podem ser integrados totalmente ou parcialmente em estratégias governamentais e a recomendação é que sejam elaborados como documentos autônomos. Podem incluir planos de desenvolvimento, direitos trabalhistas ou mecanismos de responsabilidade social corporativa. Além disso, os Planos devem ser baseados em estratégias governamentais que abordem aspectos específicos, como planos de ação relacionados à ratificação de Convenções da OIT, à eliminação do trabalho infantil e do trabalho forçado, à liberdade de associação, à segurança e saúde ocupacional, ao combate ao tráfico de pessoas, à observância dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos ou a estratégias sobre a proteção de defensores dos Direitos Humanos (UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, 2016).

Os PNAs, como estratégias de política pública, devem estabelecer a forma como os Estados planejam implementar suas obrigações de Direitos Humanos e esclarecer as

²⁴

Disponível

em:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf. Acesso em 14 abril 2024.

maneiras por intermédio das quais se espera que as empresas cumpram suas responsabilidades, além de identificar as atividades que os governos apoiam, possibilitam, incentivam e exigem nesse tema. Os POs podem ajudar a garantir que as empresas sejam obrigadas a seguir os mesmos padrões tanto internamente - por meio de várias políticas governamentais e instrumentos regulatórios - quanto internacionalmente.

Em consonância com os POs, os PNAs devem ser amparados pelos princípios fundamentais de Direitos Humanos de não discriminação e igualdade. Isso significa que deve ser dada atenção especial à identificação e abordagem dos desafios enfrentados por indivíduos e grupos vulnerabilizados ou marginalizados, levando-se em conta, inclusive, os impactos diferenciados com base no gênero.

Ainda de acordo com o referido Grupo de Trabalho, existem quatro critérios essenciais para que PNAs sejam eficazes. Em primeiro lugar, precisam ser fundamentados nos POs e, como seu instrumento de implementação, devem refletir os deveres de um Estado em relação à proteção contra impactos adversos nos Direitos Humanos relacionados a empresas e fornecer acesso efetivo à remediação. Ainda nesse ponto, os PNAs devem promover o respeito aos Direitos Humanos por parte das empresas, incluindo a realização de devida diligência e de medidas corporativas que permitam o acesso aos mecanismos de remediação. Em segundo lugar, os PNAs precisam estar aderentes aos contextos específicos e abordar os impactos reais e potenciais aos Direitos Humanos relacionados aos negócios no país, o que inclui impactos adversos dentro do território e/ou jurisdição nacional, bem como as atividades das empresas fora da jurisdição do Estado. Os governos devem definir medidas focadas e realistas que ofereçam o maior impacto possível na prevenção e reparação desses danos aos Direitos Humanos. Em terceiro lugar, os PNAs precisam ser desenvolvidos em processos inclusivos e transparentes, de tal forma que as partes interessadas relevantes sejam autorizadas a participar de seu desenvolvimento e atualização, e suas opiniões devem ser levadas em consideração. A informação precisa ser compartilhada de forma transparente em todas as etapas do processo. E, por fim, os processos dos PNAs precisam ser revisados e atualizados regularmente e devem responder a contextos em mudança e buscar progresso cumulativo (UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, 2016).

De acordo com a Declaração de Entendimento Comum das Nações Unidas sobre a abordagem baseada em Direitos Humanos para a Cooperação e Programação em

Desenvolvimento (*UN's Statement of Common Understanding on human rights-based approach to Development Cooperation and Programming*, em inglês), uma abordagem baseada em Direitos Humanos, entre outros pontos, requer que os processos incluam participação, não discriminação, empoderamento, transparência e responsabilidade. Nesse sentido, aponta o referido documento que implicações para um PNA sobre Empresas e Direitos Humanos em relação à igualdade e não discriminação incluem: (i) garantir que os processos de consulta e o conteúdo dos PNAs sejam sensíveis ao gênero e que mulheres e homens tenham oportunidades iguais de participar do seu processo de elaboração; (ii) identificar e reconhecer os grupos mais marginalizados na sociedade e garantir a inclusão desses grupos, especialmente aquelas pessoas sujeitas a múltiplas formas de discriminação; e (iii) garantir que o PNA aborde questões de discriminação contra mulheres e outros grupos na sociedade no contexto das atividades empresariais (DIHR – ICAR, 2017).

Já a Avaliação de Base Nacional (ABN) sobre Empresas e Direitos Humanos tem o objetivo principal de avaliar o nível atual de implementação dos POs em um determinado país. Ela reúne uma análise das lacunas legais e políticas na implementação dos POs com uma visão geral dos impactos adversos que as empresas podem causar aos Direitos Humanos, para identificar as questões mais importantes em um determinado contexto.

Dessa forma, serve tal avaliação para informar a formulação e a priorização de ações em um PNA. A realização de uma ABN também é uma oportunidade de desenvolver a capacidade de negócios e Direitos Humanos entre os participantes envolvidos no processo de pesquisa e contribuir para a transparência e a responsabilidade em relação às ações específicas adotadas no PNA. A ABN deve ser usada posteriormente para monitorar e avaliar se essas ações adotadas surtiram o efeito desejado (MORRIS; BOGNER; DAUBIGEON; O'BRIEN; WRZONCKI, 2018).

É sobre esses relevantes instrumentos, portanto, que se debruçará o capítulo seguinte, especificamente no que diz respeito às questões de gênero, objeto do presente estudo.

4. A ABORDAGEM DE GÊNERO NA IMPLEMENTAÇÃO DOS PNAs EM ÂMBITO MUNDIAL

Esse capítulo tem por objetivo apontar as dimensões de gênero constantes nos Princípios Orientadores e, principalmente, analisar a forma como esse tema foi absorvido nos Planos Nacionais de Ação implementados pelos 30 países estudados.

A intenção desse estudo é apontar o alcance e os limites dessas normas no enfrentamento à desigualdade de gênero no mercado de trabalho e na promoção de iniciativas que busquem a paridade de relações e oportunidades entre homens e mulheres a partir da agenda de Empresas e Direitos Humanos.

4.1. As dimensões de gênero constantes nos POs

Os POs, como importa esclarecer, não possuem foco específico em gênero. Versam sobre responsabilização das empresas em relação aos Direitos Humanos. Ainda assim, nota-se que está ali presente a importância de um olhar específico para as mulheres, o que fica muito claro em alguns itens: (i) o comentário ao Princípio 3, por exemplo, prevê que os Estados devem fornecer orientação adequada às empresas sobre “como considerar efetivamente questões de gênero, vulnerabilidade e/ou marginalização”; (ii) o Princípio 7, por seu turno, destaca que os Estados devem fornecer assistência adequada às empresas que operam em áreas afetadas por conflitos, “para avaliar e abordar os riscos elevados de abusos, prestando atenção especial à violência sexual e baseada no gênero”; (iii) já o comentário ao Princípio 12 assevera que, “dependendo das circunstâncias, as empresas podem precisar considerar padrões adicionais”; e, por fim, (iv) o comentário ao Princípio 20 assinala que as empresas “devem fazer esforços especiais para rastrear a eficácia de suas respostas aos impactos sobre indivíduos de grupos ou populações que possam estar em maior risco de vulnerabilidade ou marginalização”, ressaltando a importância de “usar dados quando relevante” (ONU, 2011).

Adianta-se, contudo, que apesar dessa abordagem, a agenda de Empresas e Direitos Humanos ainda não conferiu suficiente atenção aos impactos sobre os Direitos Humanos causados pelas corporações relativamente às mulheres, e tampouco apontou, de forma concreta, ações para a promoção de igualdade de oportunidades focadas em gênero, ignorando o potencial de desenvolvimento econômico, social e cultural que essas práticas podem proporcionar nas localidades em que atuam (CARDIA, 2014).

Nesse contexto, o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos emitiu, em 2019, um relatório sobre as dimensões de gênero dos POs, para Estados e empresas, com a intenção de apurar a dimensão de gênero dos Princípios com diferentes objetivos, entre os quais destaca-se aumentar a sensibilidade de todas as partes interessadas sobre a necessidade de se adotar um foco nessa temática para a implementação dos POs e, por conseguinte, integrar as questões das mulheres no campo de empresas e Direitos Humanos.

Tal GT propôs orientações específicas de gênero para cada um dos 31 princípios orientadores, que incluem ações ilustrativas mostrando como os Estados e as empresas podem integrar uma perspectiva de gênero em todas as suas operações, além de exemplos de boas práticas.

Esse relatório aponta, ademais, que tanto os Estados quanto as empresas devem tomar medidas concretas para identificar, prevenir e remediar a discriminação e desigualdades de gênero em todas as áreas da vida, mas que a integração limitada de uma perspectiva de gênero nos PNAs hoje existentes ilustra que essa responsabilidade não vem sendo integralmente assumida.

Muitas empresas relegaram o gênero a uma mera indicação, sem abordar significativamente as formas estruturais de desigualdade. Portanto, Estados e empresas poderiam se beneficiar de orientações mais específicas e do compartilhamento de práticas tidas como exemplares quanto ao tema gênero na implementação dos POs.

O referido documento recomenda, entre outros pontos, que: (a) os Estados apliquem orientações de gênero no desenvolvimento ou revisão de todas as iniciativas e medidas, incluindo PNAs sobre empresas e Direitos Humanos, com o objetivo de implementar os POs; (b) os Estados incentivem as empresas a integrarem as orientações de gênero no cumprimento de suas responsabilidades em Direitos Humanos sob os POs; (c) as empresas apliquem orientações de gênero em todos os aspectos de sua responsabilidade de respeitar os Direitos Humanos, ou seja, fazendo um compromisso político robusto, conduzindo diligência de Direitos Humanos significativa e proporcionando ou cooperando em remediação eficaz, e contribuindo para alcançar a igualdade substancial de gênero; e (d) as empresas forneçam apoio e usem sua influência para garantir que todos os seus parceiros de negócios apliquem o quadro e orientações de gênero em suas operações e respeitem os Direitos Humanos das mulheres (GENDER GUIDANCE, 2019).

4.2. A abordagem de gênero nos Planos Nacionais de Ação nos diferentes países até 31 de dezembro de 2022

Para que fosse possível identificar os conteúdos relativos à temática de gênero na agenda Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, foram analisados os trinta PNAs publicados até 31 de dezembro de 2022, de acordo com o *Global Naps*²⁵, site que realiza a gestão das informações nessa temática, coordenado pelo Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos (DIHR, em inglês).

Estudou-se, assim, os PNAs dos seguintes países: Alemanha, Bélgica, Chile, Colômbia, Coreia do Sul, Dinamarca, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Geórgia, Holanda, Irlanda, Itália, Japão, Lituânia, Luxemburgo, Noruega, Paquistão, Peru, Polônia, Quênia, Reino Unido, República Tcheca, Suécia, Suíça, Taiwan, Tailândia e Uganda.

Todos os trechos constantes da análise que se segue foram extraídos diretamente dos PNAs disponibilizados no *Global Naps*²⁶, na língua oficial e em inglês, conforme Apêndice A deste estudo.

É importante mencionar que as informações aqui trazidas não são exaustivas. Foram destacados os recortes considerados mais relevantes para a análise pretendida, já que, como se verá, são essas as questões requeridas de forma mais estruturada às empresas, que são impelidas a declará-las publicamente, em seus relatórios anuais.

Tal mapeamento fornece, portanto, uma visão geral dos tópicos apontados nos PNAs dos trinta países avaliados, com um recorte específico de gênero e direitos das mulheres.

Pretende-se, com isso, compreender melhor o alcance do comprometimento público e as obrigações estabelecidas em tais PNAs, para os próprios Estados e, principalmente, para as empresas.

4.2.1. O alcance dos PNAs para a promoção da igualdade e da não discriminação de gênero

Ao realizar a análise dos PNAs é preciso levar em consideração, antes de mais nada, que os países aqui referidos têm realidades diversas entre si, posicionamentos e

²⁵ Disponível em: <https://globalnaps.org/>. Acesso em: 11 fev 2024.

²⁶ Disponível em: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>. Acesso em: 12 mar 2024.

maturidades distintas em relação ao tema Direitos Humanos. Logo, ao adotarem um foco de gênero, não se pode desconsiderar os contextos políticos, religiosos e culturais de cada Estado.

Para bem identificar o alcance dos PNAs analisados nas questões de gênero, optou-se pela utilização dos elementos constantes do relatório *Women in Business and Human Rights*²⁷ (DIHR, 2018) que tinham correlação com os requisitos estabelecidos nos padrões globais adotados nos relatórios de sustentabilidade das empresas, e principalmente os do *Global Reporting Initiative* (GRI), que serão analisados no capítulo seguinte deste estudo.

Tal publicação se debruça sobre cinco temas, de forma transversal: (1) emprego e direitos trabalhistas; (2) terra e recursos naturais; (3) serviços essenciais e privatização; (4) comércio e investimento; e (5) acesso a remediação efetiva (DIHR, 2018).

Já as Normas GRI²⁸ são as relativas a emprego, a capacitação e educação, a diversidade e igualdade de oportunidades, e a não discriminação.

Assim sendo, o presente estudo terá o foco nos temas mais próximos da atuação dos Estados e empresas no enfrentamento à discriminação de gênero no mercado de trabalho, deixando de abordar outros aspectos, como o direito à terra e aos recursos naturais ou o acesso a serviços essenciais, que envolvem políticas públicas e não têm relação direta com atuação das empresas.

Serão utilizados, para tanto, dez questões para fins da comparação entre os PNAs: (1) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres e enfrentamento à discriminação de gênero em todas as suas formas; (2) Igualdade de oportunidade de emprego e participação feminina na força de trabalho; (3) Igualdade salarial entre os gêneros; (4) Discriminação no trabalho relacionada a gestação e maternidade; (5) Participação das mulheres em cargo de liderança; (6) Mulheres em setores informais e formalização do mercado de trabalho; (7) Eliminação da violência e do assédio com base no gênero; (8) Direitos das mulheres trabalhadoras na cadeia de fornecimento; (9) Interseccionalidade de gênero, raça, orientação sexual, idade e deficiência; e (10) Trabalho digno e ambiente seguro.

²⁷ Disponível em: <https://www.humanrights.dk/files/media/document/women%20in%20business.pdf>. Acesso em 20 mar 2024.

²⁸ Disponível em: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-portuguese-translations/>. Acesso em 04 ago 2024.

Importa mencionar, ainda, que há países que contam com PNAs que foram atualizados ao longo do tempo. Ou seja: há um PNA original, que foi posteriormente revisto, dando ensejo a uma nova versão. Nesses casos, apontados no Apêndice A, a análise foi baseada apenas no documento mais recente.

Além disso, cabe mencionar que os PNAs focam principalmente em obrigações destinadas aos próprios Estados, mas serão aqui abordadas apenas as propostas que podem impactar de forma concreta as obrigações das empresas em relação à igualdade de gênero e enfrentamento à discriminação.

As informações trazidas abaixo são, assim, uma síntese dos principais destaques extraídos do texto geral, encartado no Apêndice A, e trazem os conteúdos constantes de PNAs de diversos os países, com foco em gênero. Não foram apontados aqui todos os textos nos quais as ações voltadas a gênero são mencionadas, para que não ficasse demasiado extensivo, mas como já disposto, os textos estão descritos no Apêndice A.

Alguns temas são naturalmente comuns a mais de um dos recortes eleitos, pelo que se optou por mencioná-los apenas uma vez, no recorte principal (ou mais diretamente relacionado), ainda que fosse possível retomá-los ou reafirmá-los em item diverso.

4.2.1.1. Igualdade de tratamento entre homens e mulheres e enfrentamento à discriminação de gênero em todas as suas formas

A Convenção nº 111 da OIT²⁹ dispõe que discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de tratamento no emprego ou profissão. Para enfrentar essa questão, 27 dos 30 países estudados abordam o tema. Os PNAs analisados com atuações relevantes propõem as atuações a seguir.

A Dinamarca merece destaque por afirmar que a legislação dinamarquesa contribui para o cumprimento do dever daquele Estado, de acordo com os tratados de Direitos Humanos dos quais é parte, contra abusos de Direitos Humanos por agentes privados, inclusive empresas. Por exemplo, a lei parlamentar dinamarquesa proíbe o tratamento diferenciado no mercado de trabalho desde 1996, protegendo contra a discriminação baseada em raça e gênero.

29

Disponível

em:

[https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20\(Conv%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20n%C2%BA%20111\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20(Conv%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20n%C2%BA%20111).pdf). Acesso em 17 ago 2024.

Já a Finlândia dispõe que naquele país tem havido um desejo de construir uma sociedade baseada na igualdade e de desenvolver métodos e uma cultura que seja sensível ao impacto da igualdade e do gênero. A igualdade de tratamento é considerada em toda a legislação e na preparação do orçamento nacional, bem como em vários programas e projetos do governo central e em políticas de pessoal. A legislação finlandesa aponta que, de acordo com a disposição de igualdade da Constituição, ninguém pode ser tratado de forma diferente com base no sexo.

A Suécia, por sua vez, afirma que as condições para os esforços das empresas em respeitar os Direitos Humanos variam dependendo da sua dimensão, dos países e regiões em que operam e da sua linha de negócios, mas que o objetivo comum é evitar que as atividades das empresas conduzam a violações dos Direitos Humanos. As empresas devem ajudar a defender e reforçar os direitos das mulheres, nomeadamente através do acesso ao mercado de trabalho e do combate à discriminação em todas as suas formas.

A Noruega prevê que o dever das empresas de respeitar os Direitos Humanos está devidamente estabelecido na legislação norueguesa, como, por exemplo, na Lei do Ambiente de Trabalho, na Lei da Igualdade de Gênero e na Lei da Informação Ambiental.

A Suíça, em semelhante sentido, aponta que, conforme estabelecido no Código de Conduta para Parceiros Contratuais do FDFA (Departamento Federal de Relações Exteriores), o respeito pelos Direitos Humanos e a igualdade de gênero são dois dos valores que devem ser promovidos no interesse do país. Todos os indivíduos, empresas ou outras entidades que trabalham com o FDFA são obrigados a contribuir para a promoção destes valores e a agir de acordo com eles e com a ordem jurídica. Afirma ainda que a responsabilidade das empresas de respeitar os Direitos Humanos refere-se aos Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente. Dependendo das circunstâncias, as empresas também devem observar normas adicionais relativas a grupos populacionais particularmente vulneráveis, incluindo acordos que protegem, por exemplo, as mulheres.

A Itália aborda no Plano Nacional de Recuperação e Resiliência (PNRR) as desigualdades de gênero de forma transversal. Tal plano está fortemente relacionado com as prioridades da Estratégia Nacional para a Igualdade de Gênero 2021-2026. A Estratégia apresenta cinco prioridades (trabalho, rendimento, competências, tempo, poder) e pretende, entre outras coisas, subir cinco pontos até 2026 no ranking do Índice de Igualdade de Gênero do Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero.

Já a França afirma que a AFD (*Agence Française de Développement*) trabalha para reduzir a desigualdade de gênero nas operações financiadas por ela, ou seja, em linha com o seu quadro de ação transversal em matéria de gênero, a AFD comprometeu-se a garantir que pelo menos 50% das operações financiadas em países estrangeiros em 2017 sejam classificadas como 1 ou 2 pelo marcador da política de igualdade de gênero do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da OCDE (com exceção do financiamento da AFD sob a forma de assistência orçamental global ou setorial ou de linhas de crédito não atribuídas). Em 2015, 39,4% das operações atendiam a esse critério.

A Polônia, por sua vez, assevera que, ao verificar o cumprimento da lei em relação aos trabalhadores temporários, os inspectores do trabalho certificam-se de que não houve violação da proibição de tratamento desigual dos trabalhadores temporários – no que diz respeito às condições de trabalho e outras condições de emprego – em comparação com os trabalhadores empregados na mesma posição ou em posição semelhante. No âmbito das inspeções relativas à legalidade do emprego, são examinadas questões relacionadas com o respeito do princípio da igualdade de tratamento e da não discriminação no acesso ao emprego, com vistas a revelar infrações relacionadas com a recusa de contratação de um candidato para uma vaga ou local de formação profissional com base no seu sexo, idade, deficiência, raça, religião, nacionalidade, convicções políticas, origem étnica, denominação religiosa ou orientação sexual. Na maioria das vezes, envolvem a análise de anúncios de emprego em que os empregadores publicam critérios ilegais para pessoas que se candidatam a emprego, onde a natureza do trabalho não justifica a sua utilização (por exemplo, relacionados com o sexo ou a idade). Os inspectores poloneses do trabalho também verificam o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento dos cidadãos estrangeiros em termos de condições de trabalho e outras condições de emprego, em comparação com os cidadãos polacos empregados em cargos correspondentes ou semelhantes.

A República Checa declara que dá grande importância ao tema dos Direitos Humanos, tanto em geral quanto em relação às atividades das empresas. Os Direitos Humanos em um contexto empresarial são abordados em tal país, por exemplo, nos seguintes documentos estratégicos: Estratégia Governamental para a Igualdade de Gênero na República Checa 2014-2020.

Por fim, Taiwan afirma que além de estudar a viabilidade de expandir o leque de empresas sujeitas a um requisito obrigatório de preparação de relatórios de RSE

(Responsabilidade Social Empresarial), o governo defenderá a divulgação pelas empresas de informações não financeiras (questões como igualdade de gênero). O objetivo de tal política seria garantir que as empresas compreendam que a divulgação de informações não financeiras pode compensar as deficiências da informação financeira, permitindo assim às empresas identificar e gerir eficazmente os riscos. Isso facilitaria a formulação de melhores políticas empresariais e contribuiria para a realização de objetivos prospectivos, permitindo assim a adoção de práticas empresariais sustentáveis.

Assim, os países que abordaram o tema, além dos descritos acima foram: Alemanha, Bélgica, Chile, Colômbia, Coreia do Sul, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Irlanda, Japão, Lituânia, Luxemburgo, Paquistão, Peru, Quênia, Tailândia, Uganda. Não abordaram o tema de forma explícita o Reino Unido, a Holanda e a Geórgia.

4.2.1.2. Igualdade de oportunidade de emprego e participação feminina na força de trabalho

Como já mencionado, a igualdade de oportunidades também é disciplinada pela Convenção nº 111 da OIT, que dispõe que discriminação também compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade no emprego ou profissão. Sobre esse tema, 20 países, dos 30, se manifestaram de forma explícita.

Nesse sentido, o Chile se destaca ao assumir que vai aumentar a incorporação e participação da mulher no mercado de trabalho por meio de programas que beneficiem esse grupo, com o Bônus para Recompensar o Trabalho Feminino e o Programa de Desenvolvimento de Competências Laborais para Mulheres. Fala-se, ainda, em promover e garantir a participação das mulheres trabalhadoras nos sindicatos e promover convênios especiais nos quais os sindicatos podem pactuar com o empregador determinados acordos destinados a oferecer aos trabalhadores com responsabilidades parentais a oportunidade de aderir a regimes laborais que combinem o tempo no local de trabalho com o tempo fora do local de trabalho.

O Chile também declara que criará as condições de transição para uma estrutura organizacional inclusiva, que incorpore o reconhecimento do respeito e da diversidade nas suas práticas por meio de algumas ações, entre as quais se destaca o desenvolvimento de um plano de ação para sensibilizar e motivar os diferentes atores públicos e privados envolvidos na indústria minerária em temas como a igualdade de gênero. Da mesma

forma, será fomentada a implementação de condições para que as mulheres possam permanecer e desenvolver uma carreira na indústria minerária e receber igualdade salarial, bem como a criação de boas práticas laborais e o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal. O país afirma ainda que promoverá o desenvolvimento de uma "agenda de gênero e energia", que buscará fortalecer o papel da mulher no desenvolvimento do setor energético nacional, desde o fortalecimento de suas capacidades e conhecimentos em questões de energia até o desenvolvimento de empreendimentos relacionados a este campo, passando pela promoção da participação da mulher no desenho e implementação da Política Energética.

A Itália, por sua vez, afirma que introduzirá um sistema nacional de certificação da igualdade de gênero em seu Plano Nacional de Recuperação e Resiliência (PNRR), para acompanhar as empresas na redução de disparidades em todas as áreas mais críticas para o crescimento profissional das mulheres e reforçar a transparência salarial, garantindo às empresas que adotem estratégias e medidas destinadas a promover a igualdade de gênero nas suas organizações, (ex. promoção da mulher em cargos de tomada de decisão, introdução de medidas de bem-estar para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, medidas para facilitar o regresso/entrada ao trabalho das mulheres após a licença de maternidade).

Já a Alemanha, ao tratar da sua política de desenvolvimento, assevera que, no âmbito do G7 (grupo dos países mais industrializados do mundo), o Governo Federal pressiona pela melhoria da posição econômica das mulheres. Um dos objetivos alemães é aumentar, até 2030, em um terço o número de mulheres e meninas que aprendem habilidades profissionais. A Alemanha também apoia ativamente os Princípios de Empoderamento das Mulheres e está comprometida em que o maior número possível de empresas os subscreva. Em relação às empresas de propriedade pública, indica que serão implementados o Código de Governança Pública Corporativa da Federação, com igualdade de gênero e sustentabilidade geral das empresas com participação estatal.

A Bélgica se propõe a promover as iniciativas qualitativas existentes relacionadas aos Direitos Humanos e à responsabilidade social por intermédio do projeto “*The Sustainable Enterprise Development Facility for Job Creation in South Africa*” (Mecanismo de Desenvolvimento Empresarial Sustentável para a Criação de Emprego na África do Sul), que aborda as ações que visam à criação de empregos através do desenvolvimento de pequenas e médias empresas na África do Sul, já que a alta taxa de

desemprego dentro da população economicamente ativa, especialmente entre os jovens, é uma das causas mais importantes da desigualdade naquele país. Nesse sentido, o governo belga afirma que vai promover o desenvolvimento da cultura empresarial no Estado Livre e em KwaZulu-Natal, especialmente entre os jovens, com uma atenção especial para as jovens mulheres.

A Irlanda afirma estar empenhada em promover a igualdade em todos os aspectos da sociedade irlandesa e trabalha para a eliminação da discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades, com a missão de fornecer informações e aconselhamento a pessoas que se considerem discriminadas em situações de emprego ou não emprego. Os recentes desenvolvimentos positivos em questões de igualdade incluem a introdução do benefício legal de paternidade e o lançamento de uma nova Estratégia Nacional para Mulheres e Meninas. Há, ainda, a elaboração de um novo projeto de lei sobre Igualdade e Deficiência.

Já a Eslovênia assevera que sua legislação proíbe a discriminação direta e indireta e prevê a obrigação de garantir a igualdade de tratamento, independentemente do gênero. Prevê, ainda, medidas positivas, protetoras e outras medidas em matéria de igualdade de gênero, aí incluídas a obrigação do empregador – salvo em casos justificados – de não limitar o acesso às vagas com base no gênero, de não solicitar informações aos candidatos ou condicionar o emprego ao estado familiar ou civil, à gravidez ou ao planejamento familiar. O empregador também deve proporcionar remuneração igual para o mesmo trabalho e para trabalhos do mesmo valor aos trabalhadores, independentemente do sexo. Declara também a Eslovênia que as empresas sujeitas a auditoria têm de definir a política de diversidade de representação nos seus órgãos de administração ou de fiscalização (diversidade baseada no gênero, na idade, na escolaridade), e que os critérios para financiar ou cofinanciar programas ou projetos de cooperação para o desenvolvimento incluem a responsabilidade social corporativa comprovada, o respeito por uma abordagem baseada nos Direitos Humanos, o reforço da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

A Tailândia, por sua vez, impõe que as empresas estatais e o setor empresarial devem aumentar o emprego das mulheres, incluindo a exigência dos estabelecimentos de instalações adequadas. Há a previsão de se continuar a atribuir pontos adicionais a empresas com certificação recebida por meio da Lei de Participação da Mulher e outras leis, quando o Governo e as agências administrativas incorporadas utilizam critérios

diferentes do preço. Essa certificação é concedida a empresas que promovem medidas como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Taiwan, em semelhante sentido, afirma que continuará pressionando pela aprovação de leis para proteger as condições de trabalho e os direitos trabalhistas, com uma série de estratégias destinadas a impulsionar o empoderamento econômico das mulheres. Inclui-se em tal proposição a promoção do empreendedorismo (e do emprego) das mulheres, a criação de locais de trabalho com igualdade de gênero, a promoção de horários e locais de trabalho flexíveis, o incentivo à reentrada no mercado de trabalho e a prevenção da saída precoce do mercado de trabalho.

Assim, os países que abordaram o tema, além dos descritos acima foram: Colômbia, Coreia do Sul, Estados Unidos, Finlândia, Japão, Lituânia, Paquistão, Peru, Polônia, Quênia, Suécia e Uganda. Não abordaram a questão de forma explícita a Dinamarca, Espanha, França, Geórgia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Reino Unido, República Tcheca e Suíça.

4.2.1.3. Igualdade salarial entre os gêneros

A Convenção nº 100³⁰ da OIT assinala que os Estados devem promover, por meios apropriados aos métodos para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres. Ou seja, os trabalhadores devem obter remuneração de forma paritária por trabalho de igual valor, sendo que, por remuneração, se entende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador, em espécie ou *in natura*, e resultantes do emprego. A expressão “igual remuneração por trabalho de igual valor”, naturalmente, refere-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada em sexo. Sobre esse tema, 11 PNAs apontam ações direcionadas a sua solução.

Nesse ponto, a Suíça reconhece a importância de se abordar o impacto desproporcional que as atividades empresariais podem ter sobre as mulheres e meninas, e afirma que o setor privado é fundamental para promover a igualdade de gênero e os

³⁰ Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100).pdf). Acesso em 17 ago 2024.

direitos das mulheres. Assim, em 2018, o parlamento suíço aprovou uma alteração da Lei da Igualdade de Gênero, que acrescenta a igualdade salarial às questões obrigatórias de devida diligência das empresas. A legislação revista também exige que os empregadores dos setores público e privado com pelo menos 100 empregados realizem análises regulares da igualdade de remuneração. Além disso, um órgão independente analisará os relatórios e o empregador deve informar aos seus empregados as suas conclusões. As empresas que tenham uma política de igualdade salarial ficam isentas, no entanto, de avaliações adicionais. Por fim, o governo suíço fornece uma ferramenta gratuita de autoteste de igualdade salarial, que permite que empresas com menos de 50 funcionários verifiquem casos de desigualdade em sua força de trabalho.

Já a Alemanha declara que, no país, continua a existir uma disparidade salarial substancial entre homens e mulheres e reconhece as escolhas de carreira baseadas em estereótipos de funções. Assinala que as disparidades nas perspectivas de carreira se devem a condições estruturais e aos efeitos dos incentivos materiais e à discriminação – principalmente indireta – contra as mulheres em matéria de remuneração, o que continua a impedir a realização de salários iguais por trabalho igual. A Alemanha sinaliza, contudo, que iniciou um diálogo entre as organizações patronais e de trabalhadores sobre esta questão e que introduziu inúmeras medidas não legislativas, como o Dia da Igualdade Salarial e um novo procedimento de avaliação assistida por computador para a identificação da discriminação salarial das empresas. Além disso, afirma que os instrumentos que agora são vinculativos no país incluem o preceito da igualdade de direitos entre homens e mulheres, que está constitucionalmente consagrado como direito fundamental, e que a participação de homens e mulheres em pé de igualdade em todos os níveis é uma prioridade máxima daquele Estado. Está ali em vigor, ademais, a Lei sobre a Participação Igualitária de Mulheres e Homens em Cargos de Liderança nos Setores Privado e Público, cujo objetivo é aumentar significativamente a percentagem de mulheres em cargos executivos a médio prazo, com vista a alcançar, em última análise, a paridade com os homens e o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual.

A Polónia previu uma atualização da ferramenta de medição da disparidade salarial e a sua maior divulgação entre empregadores e parceiros sociais através de medidas como, por exemplo, a organização de formações regionais sobre a disparidade salarial e a realização de uma campanha de sensibilização para a implementação de uma política salarial transparente. Já a nova Lei dos Contratos Públicos daquele país dispõe

que, para além da regulamentação já existente, há a possibilidade de referência direta pela entidade adjudicante a um rótulo específico na descrição do objeto do contrato, atribuindo-se a determinados produtos e serviços o cumprimento dos direitos sociais e económicos, como a garantia de uma remuneração adequada pelo trabalho, a proteção dos direitos das mulheres e o combate à discriminação contra elas (igualdade salarial, participação na tomada de decisões), a proibição do trabalho forçado e a não utilização do trabalho infantil.

Os países que abordaram o tema, além dos descritos acima foram: Bélgica, Chile, Eslovênia, Itália, Lituânia, Noruega, Paquistão e Quênia. Não abordaram a questão de forma explícita a Colômbia, Coreia do Sul, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Geórgia, Holanda, Irlanda, Japão, Luxemburgo, Peru, Reino Unido, República Tcheca, Suécia, Taiwan, Tailândia e Uganda.

4.2.1.4. Discriminação no trabalho relacionada a gestação e maternidade

A Convenção nº 183³¹ da OIT, de 2000, estabelece, em seu art.9, que os Estados devem adotar medidas apropriadas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação no emprego, incluindo o acesso ao emprego. A norma inclui ainda a proibição de exigir um teste de gravidez ou um certificado de tal teste quando uma mulher se candidata a um emprego, exceto quando isso é exigido por leis ou regulamentos nacionais em relação ao trabalho. Para enfrentar a discriminação relacionada a gestação e maternidade, 6 PNAs analisados propõem ações, com o destaque a seguir.

A Polónia se destaca nesse recorte ao afirmar que, nas atividades no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE+), será implementado o apoio ao cuidado às crianças mais novas, com a garantia de uma maior disponibilidade de estruturas de acolhimento para crianças com menos de três anos, pois esse é um dos principais instrumentos que influenciam a situação profissional dos pais e cuidadores, especialmente das mulheres, que são mais frequentemente responsáveis pelo cuidado das crianças. Aumentar o alcance das instituições de cuidados tem, portanto, um impacto positivo na questão da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Assim, os recursos do FSE+ serão utilizados naquele país para financiar a criação e o funcionamento de creches e clubes infantis, bem

31

Disponível

em:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC183. Acesso em: 17 ago 2024

como atividades que garantam cuidados de elevada qualidade (tais como formação para o pessoal das instituições de acolhimento). Serão também implementadas medidas destinadas a consolidar o princípio da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, apoiando empregadores e trabalhadores, nomeadamente através do envolvimento dos parceiros sociais, no que diz respeito ao combate à discriminação em razão do sexo no local de trabalho.

Os países que abordaram o tema, além da Polónia foram Chile, Eslovênia, Irlanda, Itália e Quênia. Não abordaram a questão de forma explícita Alemanha, Bélgica, Colômbia, Coreia do Sul, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Geórgia, Holanda, Japão, Lituânia, Luxemburgo, Noruega, Paquistão, Peru, Reino Unido, República Tcheca, Suécia, Suíça, Taiwan, Tailândia e Uganda.

4.2.1.5. Participação das mulheres em cargo de liderança

A segregação vertical ocorre quando a maioria dos empregados que ocupam os cargos mais altos de determinada profissão é formada por homens. Ou seja, à medida que se ascende profissionalmente, o número de homens aumenta. Esse fenómeno é conhecido como “teto de vidro” (*glass ceiling*), que indica as barreiras invisíveis que impedem as mulheres de ascender aos níveis hierárquicos mais elevados.

Algumas das barreiras podem ser os estereótipos que a sociedade forma acerca das mulheres, a falta de oportunidade para as mulheres adquirirem experiência em gerenciamento, as culturas empresariais hostis, as obrigações da mulher em casa, a sua falta de iniciativa e de espírito de liderança, entre outros (FERNANDEZ, 2019). Sobre esse tema, apenas 5 países apontam atuações específicas.

Ao tratar de uma maior participação de mulheres em cargos de liderança, a Itália é o destaque, ao declarar que estão propostas ações que visam aumentar a proporção de mulheres em todas as áreas de emprego; superar barreiras ao avanço nas carreiras, especialmente nos domínios de crescimento mais rápido (ciência, tecnologia, engenharia, matemática, ciências da computação, computação em nuvem, dados e inteligência artificial); e combater os estereótipos de gênero que impedem as mulheres de assumir responsabilidades de liderança, a fim de ativar novas energias e oportunidades para todos.

Os países que abordaram o tema, além dos descritos acima foram: Alemanha, Bélgica, Chile e Lituânia. Não abordaram a questão de forma explícita: Colômbia, Coreia do Sul, Dinamarca, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Geórgia,

Holanda, Irlanda, Japão, Luxemburgo, Noruega, Paquistão, Peru, Polônia, Quênia, Reino Unido, República Tcheca, Suécia, Suíça, Taiwan, Tailândia e Uganda.

4.2.1.6. Mulheres em setores informais e formalização do mercado de trabalho

Ainda não se chegou a um consenso sobre a definição de informalidade. O que existe é o consenso de que o mundo do trabalho em todos os países em desenvolvimento se caracteriza por uma alta prevalência de informalidade, se definida pela ausência de registo de empresas, cobertura de segurança social ou de um contrato de trabalho (OIT, 2014).

Os problemas de discriminação que afetam as mulheres da economia formal são vistos frequentemente de forma mais intensa na economia informal. As mulheres usualmente possuem rendimentos mais baixos e menos possibilidades de serem empregadoras na economia informal do que os homens. Elas também tendem a estar concentradas em atividades mais vulneráveis, como o trabalho no domicílio, a venda ambulante e o trabalho doméstico (OIT, 2014). Para atuar na questão da economia informal, 9 PNAs apontam as propostas, com os destaques a seguir.

A Itália afirma que o PNRR prevê um investimento específico (cerca de 400 milhões de euros) para apoiar o empreendedorismo feminino. Isso melhora o sistema de apoio, incentivando a implementação de projetos empreendedores inovadores para empresas com participação predominantemente feminina, proporcionando atividades de mentoria, apoio técnico-gerencial, medidas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como ações de comunicação direcionadas, especialmente em escolas e universidades, para a criação de um clima cultural favorável e cumulativo ao empreendedorismo feminino.

Já o Chile indica que irá criar incubadoras de cooperativas inclusivas em cinco distritos, através de sessões de formação em quatro regiões diferentes sobre o programa de liderança feminina em cooperativas e incentivar a organização de formação e apoio ao exercício efetivo da paridade de gênero nos órgãos de representação democrática no âmbito das cooperativas. Afirma, ainda, que desenvolverá atividades relativas às melhores práticas para as Pequenas e Médias Empresas, com o objetivo de avançar na aplicação das melhores práticas nas áreas da inclusão, liderança e equilíbrio familiar.

Os países que abordaram o tema, além dos descritos acima foram: Bélgica, Colômbia, Geórgia, Irlanda, Paquistão, Quênia e Taiwan. Não abordaram a questão de forma explícita: Alemanha, Coreia do Sul, Dinamarca, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Holanda, Japão, Lituânia, Luxemburgo, Noruega, Peru, Polônia, Reino Unido, República Tcheca, Suécia, Suíça, Tailândia e Uganda.

4.2.1.7. Eliminação da violência e do assédio com base no gênero

A Convenção 190³² da OIT, de 2019, define violência e assédio com base no gênero como a violência e o assédio dirigidos às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou que afetem de forma desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero. Aí está incluído, naturalmente, o assédio sexual.

A referida norma reconhece que essas questões podem constituir uma violação ou abuso dos Direitos Humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, pelo que são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente. Atesta, ainda, que esse tipo de ocorrência afeta a qualidade dos serviços públicos e privados e pode impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, e permanecerem e progredirem no mercado de trabalho e que são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis.

Para implementar medidas com vistas a respeitar, promover e realizar o direito das mulheres a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, 14 dos 30 PNAs analisados abordam propostas, com os seguintes destaques:

A Espanha aponta que irá desenvolver ferramentas e guias de ação dirigidos às empresas sobre como abordar o risco de violência sexual e violência de gênero em situações de conflito.

O Quênia indica que foram identificadas as seguintes preocupações: que o assédio sexual é generalizado e subnotificado, sendo as mulheres a maioria das vítimas. O medo da perda do emprego é um fator importante na relutância em denunciar e há uma baixa aplicação da Lei de Ofensas Sexuais de 2006. Menciona-se a falta de acesso à licença maternidade e paternidade, especialmente no setor privado, embora tais direitos sejam previstos em lei. Há baixo nível de sensibilização sobre os direitos laborais entre os trabalhadores (principalmente mulheres com baixos rendimentos ou empregos pouco

³² Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download>. Acesso em 17 ago 2023

qualificados) e empregadores, e tampouco há estatísticas publicamente disponíveis desagregadas por sexo e outras vulnerabilidades que possam ser úteis para abordar o sexo e outras formas de discriminação no local de trabalho.

Nesse sentido, o Quênia se propôs a aumentar a capacidade do departamento de inspeção do trabalho para lidar com reclamações relacionadas com o trabalho, por meio das seguintes medidas: aumentar o número de inspetores do trabalho para monitorizar e fazer cumprir as normas laborais por parte das empresas, com especial atenção à implementação de políticas obrigatórias para prevenir e combater o assédio sexual e a violência; pagamento de salários mínimos e de salários iguais por trabalhos de igual valor; proibição do trabalho infantil e não discriminação contra mulheres, grupos marginalizados e grupos minoritários. Além disso, o governo irá desenvolver e divulgar orientações para as empresas sobre mecanismos de reclamação a nível operacional que sejam consistentes com os padrões internacionais, para responder às necessidades e aos direitos dos grupos vulneráveis, como as mulheres, as pessoas com deficiência, as crianças e os povos indígenas.

Já o Japão estabeleceu que o compromisso daquele país para reforçar medidas contra o assédio consiste em continuar a promover iniciativas para alcançar ambientes de trabalho livres de assédio, garantindo a aplicação da Lei de Promoção Abrangente de Políticas Trabalhistas revisada e outras leis.

Os países que abordaram o tema, além dos descritos acima foram: Alemanha, Bélgica, Dinamarca, Eslovênia, França, Itália, Noruega, Paquistão, Peru, Tailândia e Uganda. Não abordaram a questão de forma explícita Chile, Colômbia, Coreia do Sul, Estados Unidos, Finlândia, Geórgia, Holanda, Irlanda, Lituânia, Luxemburgo, Polônia, Reino Unido, República Tcheca, Suécia, Suíça e Taiwan.

4.2.1.8. Direitos das mulheres trabalhadoras na cadeia de fornecimento

As cadeias de abastecimento mundiais são fontes de novas oportunidades de emprego nas economias emergentes, incluindo às trabalhadoras com dificuldades de acesso a um emprego assalariado ou ao emprego formal, o que pode beneficiar particularmente as mulheres e os trabalhadores na economia informal. No entanto, essas oportunidades tendem a estar mais concentradas em empregos com salários ou estatutos inferiores aos dos homens. Como resultado, as desigualdades entre gêneros podem

significar que as mulheres estão confinadas a determinados setores ou tipos de emprego, o que tem implicações para as perspectivas de melhoria para a realidade das mulheres no mercado de trabalho (OIT, 2016). Com vistas a atuar nessas questões, 4 países dos 30 analisados apontam ações em seus PNAs. São eles: Estados Unidos, Paquistão, Suécia e Uganda.

A Suécia dispõe que a União Europeia adotou novas diretivas: uma diretiva sobre contratos públicos, incidente sobre entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais, e uma diretiva sobre a adjudicação de contratos de concessão. Essas diretivas afirmam expressamente que as autoridades ou entidades adjudicantes nos seus contratos podem exigir que os fornecedores, na execução dos contratos, cumpram em substância as disposições das convenções básicas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essas condições poderão também destinar-se a favorecer a implementação de medidas destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens, a aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e a conciliação entre o trabalho e a vida privada, a proteção do ambiente ou o recrutamento de mais pessoas desfavorecidas do que o exigido pela legislação nacional.

Os Estados Unidos, por sua vez, apontam que as ordens executivas e os regulamentos listados são exemplos de ações do governo destinadas a liderar pelo exemplo e ajudar a promover a conduta responsável das empresas que operam nos Estados Unidos e no exterior. As ordens executivas proíbem empreiteiros e subcontratados federais de discriminar funcionários e candidatos a empregos com base na orientação sexual e identidade de gênero. Proíbem, ainda, a discriminação no emprego por parte de empresas que faziam negócios com o Governo Federal com base em raça, cor, religião, sexo e origem nacional e exige que essas empresas tomem medidas afirmativas para garantir a não discriminação em esses motivos.

4.2.1.9. Interseccionalidade de gênero, raça, orientação sexual, idade e deficiência

Como mencionado no primeiro capítulo, a igualdade entre homens e mulheres constitui claramente uma questão chave da diversidade. Mas é preciso que outros aspectos da diversidade sejam analisados e considerados na formulação e implementação de políticas. A interseccionalidade indica como a desigualdade de gênero e a discriminação interagem com outras desigualdades e constitui uma abordagem útil para compreender e tratar a discriminação múltipla, permitindo a criação de mercados de trabalho

diversificados (OIT, 2007). Para atuar nesse tema, 8 PNAs indicam programas e ações. São eles: Uganda, Paquistão, Peru, Polônia, Japão, Irlanda, Eslovênia e Coreia do Sul.

A Polônia, por exemplo, ao abordar as Atribuições da Inspeção Nacional do Trabalho no domínio do combate à discriminação no acesso ao emprego e em relação à prestação de serviços pelas agências de emprego, dispõe que respeitar a dignidade e outros interesses pessoais dos trabalhadores é um dever fundamental dos empregadores. Isto também inclui a proibição de tratamento desigual e de discriminação no trabalho. A Inspeção deve implementar medidas de fiscalização, bem como de prevenção e informação. As atividades de fiscalização são realizadas em resultado, entre outras coisas, de reclamações, comunicações e indícios de irregularidades, mas também no âmbito de inspeções realizadas de acordo com o programa de ação da Inspeção, no qual são abordadas questões de igualdade de tratamento e discriminação. As inspeções às agências de emprego incluem sempre auditorias quanto à implementação da proibição de discriminação em razão do sexo, idade, deficiência, raça, religião, origem étnica, nacionalidade, orientação sexual, convicções políticas e denominação religiosa ou filiação sindical de indivíduos para os quais a agência procurou emprego ou outro trabalho remunerado.

Já a Coreia do Sul afirma que recomenda fortemente a aplicação das diretrizes que refletem a responsabilidade social corporativa, tais como conceder pontos de crédito adicionais a empresas que sejam “empresas amigas das mulheres com deficiência” e que ofereçam programas duplos de aprendizagem e trabalho seguindo as diretrizes do exame de qualificação na compra de bens (Diretrizes para os Contratos Públicos); e conceder 10% de pontos adicionais na marca de condição de gestão quando empresas amigas de mulheres com deficiência ou empresas sociais registam um relação de construção superior a 30%, de acordo com as diretrizes detalhadas do exame de qualificação na construção de instalações.

A Eslovênia declara que prevenir a discriminação envolve dedicar especial atenção à igualdade de gênero, ao empoderamento das mulheres e aos direitos das crianças, dos deficientes, dos idosos, das pessoas lésbicas e gays e de outras minorias. Assim, o país reforça o princípio geral da igualdade e as disposições constitucionais individuais, para garantir eficazmente a implementação dos Direitos Humanos. Para garantir uma igualdade genuína, a Constituição, a lei geral que proíbe a discriminação e a lei especial sobre a igualdade de gênero estipulam explicitamente a base para a

implementação de medidas especiais ou de discriminação positiva nos casos em que as derrogações ao princípio da igualdade de tratamento são justificadas por fins lícitos, e os meios para atingir este objetivo são ao mesmo tempo adequados e necessários.

O Japão, por sua vez, aponta que as medidas planejadas sobre a promoção do emprego de pessoas com deficiência, que será dada consideração a indivíduos vulneráveis, nas violações intersetoriais dos Direitos Humanos, como as mulheres com deficiência. Sobre a promoção do empoderamento das mulheres, o país afirma que irá apresentar extensivamente a importância do crescimento econômico através do empoderamento das mulheres e partilhar resultados nos negócios com as mulheres e promover a distribuição equitativa do trabalho de cuidados para alcançar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional de homens e mulheres. Sobre a promoção da compreensão e aceitação de diversas orientações sexuais e identidades de gênero, o Japão declara que vai aplicar firmemente a Lei de Promoção Abrangente de Políticas Trabalhistas revisada, aumentando a conscientização sobre o conteúdo das Diretrizes para Prevenir o Assédio de Poder. As diretrizes esclarecem que discursos e comportamentos insultuosos direcionados a diversas orientações sexuais e identidades de gênero são considerados assédio de poder no local de trabalho.

O Japão afirma ainda, que no que diz respeito à colocação profissional e à orientação profissional, a Lei de Segurança no Emprego prescreve que ninguém deve ser discriminado por razões como raça, nacionalidade, credo, sexo ou estatuto social. O Estado continuará a fornecer instrução e educação às empresas que recrutam através da agência para garantir oportunidades iguais de emprego sem discriminação com base na raça ou etnia.

A Uganda dispõe sobre a promoção da inclusão social e os direitos dos indivíduos e grupos vulneráveis e marginalizados nas operações comerciais, para entre outros pontos, defender a igualdade de gênero através da garantia de oportunidades iguais para homens e mulheres nas operações empresariais e da promoção do programa do selo de igualdade de gênero e defender a eliminação do assédio sexual nas operações comerciais.

O Paquistão dispõe que o tratamento discriminatório na atividade empresarial de mulheres e grupos vulneráveis ou marginalizados, incluindo pessoas transgênero, pessoas com deficiência, minorias, trabalhadores migrantes e refugiados, e outros, continua a ser um desafio constante. Embora exista legislação tanto a nível federal como provincial para a proteção de grupos marginalizados ou vulneráveis, são necessárias mais medidas para

a eliminação de todas as formas de discriminação na atividade empresarial e no local de trabalho. O Paquistão assevera, ainda, estar totalmente empenhado em garantir a participação igualitária sem discriminação e a proteção igual perante a lei das mulheres e dos grupos vulneráveis ou marginalizados.

Já o Peru sinaliza que irá incorporar a abordagem dos Direitos Humanos, levando em consideração o GP-BHR ((Princípios Orientadores – Conduta Empresarial Responsável) e outras normas internacionais, nas políticas públicas relacionadas à questão das pessoas com deficiência, na conciliação da vida profissional e familiar nos locais de trabalho dos setores público e privado, e na garantia da igualdade de acesso ao trabalho e desempenho profissional para pessoas LGBT. Além disso, declara que vai promover os direitos e a não discriminação de grupos de proteção especial (idosos, afro-peruanos, pessoas com deficiência, mulheres, pessoas LGBT e migrantes) na publicidade e nos meios de comunicação e que vai apoiar o compromisso das empresas no combate ao assédio, ao assédio sexual e a qualquer tipo de violência no local de trabalho, além de promover a igualdade de gênero e a não discriminação nas empresas.

4.2.1.10. Trabalho digno e ambiente seguro

A OIT conceitua trabalho digno³³ abrangendo vários elementos, como as oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; a segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; as melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as vidas dos trabalhadores; e igualdade de oportunidades e de tratamento. Sobre esse tema, 12 dos 30 países analisados apontam atuações específicas.

Nesse sentido, o Reino Unido afirma que, desde a publicação dos POs, em 2011, e do seu PNA, em 2013, registrou vários desenvolvimentos a nível internacional, entre os quais a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, aí incluídos os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e aqueles com empregos precários.

Já o Japão declara o seu compromisso de continuar os esforços para concretizar o trabalho digno, incluindo-se a garantia do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, que contribua para a participação e o progresso das mulheres no local de trabalho, através da

³³ Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/trabalho-digno>. Acesso em 17 ago 2024.

promoção de políticas laborais que respeitem, promovam e realizem os princípios relativos aos direitos fundamentais declarados na Declaração da OIT.

Os países que abordaram o tema, além do Reino Unido e do Japão foram: Finlândia, França, Geórgia, Holanda, Irlanda, Itália, Paquistão, Quênia, Suécia e Tailândia. Não abordaram a questão de forma explícita Alemanha, Bélgica, Chile, Colômbia, Coreia do Sul, Dinamarca, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Lituânia, Luxemburgo, Noruega, Peru, Polônia, República Tcheca, Suíça, Taiwan e Uganda.

4.2.2. Quadro comparativo entre PNAs e temas

O quadro abaixo corresponde a uma síntese do Apêndice A e da análise comparativa realizada acima. Trata-se de um quadro síntese quantitativo, apontando qual país aborda de forma clara cada uma das categorias analisadas.

País / Tema	Igualdade e discriminação de gênero	Igualdade de oportunidade	Igualdade salarial	Gestão e maternidade	Cargo de liderança	Formalização do trabalho	Eliminação da violência e assédio	Cadeia de fornecimento	Interscissionabilidade	Trabalho digno e seguro
Alemanha	x	x	x		x		x			
Bélgica	x	x	x		x	x	x			
Chile	x	x	x	x	x	x				
Colômbia	x	x				x				
Coreia do Sul	x	x							x	
Dinamarca	x						x			
Eslovênia	x	x	x	x			x		x	
Espanha	x						x			
Estados Unidos	x	x						x		
Finlândia	x	x								x
França	x						x			x
Geórgia						x				x
Holanda										x
Irlanda	x	x		x		x			x	x
Itália	x	x	x	x	x	x	x			x
Japão	x	x					x		x	x
Lituânia	x	x	x		x					
Luxemburgo	x									
Noruega	x		x				x			
Paquistão	x	x	x			x	x	x	x	x

Peru	x	x					x		x	
Polônia	x	x	x	x					x	
Quênia	x	x	x	x		x	x			x
Reino Unido										x
República Tcheca	x									
Suécia	x	x						x		x
Suíça	x		x							
Taiwan	x	x				x				
Tailândia	x	x					x			x
Uganda	x	x					x	x	x	

Tabela 1. Fonte: Planos Nacionais de Ação dos 30 países estudados, conforme Apêndice A. Elaboração da autora (2024)

É possível perceber, por exemplo, que o tema mais abordado nos PNAs foi o da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e enfrentamento à discriminação de gênero em todas as suas formas, enquanto o que mereceu menos destaque foi o de direitos das mulheres trabalhadoras na cadeia de fornecimento.

Pode-se constatar, por fim, que os países que se debruçaram sobre mais vertentes, foram a Itália e o Paquistão, enquanto o Reino Unido e a República Tcheca abordaram apenas um tema cada.

4.2.3. As limitações dos PNAs em relação à não discriminação e paridade de gênero

O mapeamento acima resumido fornece, portanto, uma análise panorâmica dos tópicos selecionados a partir do recorte proposto.

É possível, indo além do que se abordou, que os países analisados recorram também a legislações específicas, mais amplas ou efetivas que os PNAs, por intermédio das quais podem também endereçar a questão de gênero.

O relatório *Addressing the gender dimensions of Business and Human Rights* do Danish Institute for Human Rights (DIRH, 2020) analisou os PNAs em relação a gênero e elencou, na oportunidade, diversas percepções acerca das limitações desses instrumentos. O documento traz uma análise acerca do processo de elaboração dos PNAs com o enfoque na África, América Latina e Caribe, Ásia e Europa, além de temas como gênero na transição digital na África. Registrou-se no referido relatório a necessidade de que o tema em questão seja integrado de forma mais significativa em todos os

documentos, incluindo-se os três pilares - proteger, respeitar e reparar -, em vez de ser apresentado exclusivamente como uma seção isolada sobre gênero. Tal relatório defende, ainda, que a integração de gênero nos processos de PNAs pode ser promovida através da análise de gênero em documentos críticos e outros estudos de base anteriores, utilizados para embasar a própria elaboração de cada PNA.

Outro importante ponto trazido em tal análise é a necessidade de realização de consultas públicas sobre os Planos, para que se confira a oportunidade de ouvir e responder às questões levantadas por diversos grupos de mulheres - aí incluídas trabalhadoras, proprietárias de negócios e membros da comunidade. Além de se permitir a consulta direta das mulheres, é importante também que sejam ouvidos especialistas em gênero e outros grupos da sociedade civil com experiência na integração de gênero em políticas públicas, bem como aqueles que trabalham diretamente com mulheres.

Se assim fosse, seria mais provável que questões relevantes de gênero fossem adequadamente abordadas e respondidas nos PNAs.

A integração de gênero nos processos de elaboração dos Planos pode ser também promovida por intermédio da exigência mais explícita da presença dos temas ligados a promoção de igualdade de gênero em documentos e pontos críticos, além de ação e metas concretas e mensuráveis. É importante, ademais, tornar as medidas propostas nos PNAs obrigatórias, para que assim seja efetivamente possível a sua fiscalização e cobrança.

O relatório do *Addressing the gender dimensions of Business and Human Rights* (DIHR, 2020) aponta ainda que é necessário capacitar os responsáveis pela implementação da integração de gênero, tanto no setor público quanto no segmento privado, e que é necessário promover a colaboração entre diferentes partes interessadas, como meio de garantir o uso eficaz e eficiente de recursos e expertise, inclusive, em relação ao gênero, por meio de redes e parcerias (DIHR, 2020, p. 17 e 18).

É plausível afirmar que as respostas à desigualdade de gênero apontadas pelos Estados em seus PNAs são, em geral, propostas baseadas na cooperação e em singelos compromissos de mais esforço, por meio de linguagem vaga ou quiçá imprecisa, sendo poucos os casos, como visto acima, em que não é possível identificar concretamente a forma como se dará a implementação do que ali se propõe.

No entanto, como os PNAs são ferramentas-chave para a implementação dos POs, parece ser essencial fortalecer o foco nos direitos das mulheres e meninas nos seus

processos de elaboração e, como consequência, no desenvolvimento e fiscalização de sua implementação.

A seguir, serão verificados os dados públicos das 5 maiores empresas europeias em 2023, para checar se a realidade das mulheres nas grandes companhias reflete os esforços almejados pelos Princípios Orientadores e os PNAs, no que diz respeito à paridade de gênero no mercado de trabalho.

5. DADOS SOBRE GÊNERO NOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE DAS CINCO MAIORES EMPRESAS EUROPEIAS DE 2023

Esse capítulo se propõe a analisar, em arremate, os dados reportados nos relatórios de sustentabilidade anuais das cinco maiores empresas europeias de 2023, conforme a ranking da revista Fortune 500³⁴.

Serão comparados os dados relativos à questão de gênero dessas empresas dos últimos cinco anos, para assim se observar se houve avanço no alcance da igualdade em sua força de trabalho, por meio da efetividade das iniciativas de promoção da diversidade divulgadas publicamente pelas companhias para Estados, investidores, clientes, funcionários e outras partes interessadas.

Enquanto as propostas de internalização dos POs ainda estão em processo de implementação, as autoridades governamentais e organismos internacionais, por meio de agendas mundiais como Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, seguem estimulando diversas ações com vistas a promover condutas adequadas das empresas, já que as atividades econômicas dessas corporações são essenciais para o desenvolvimento mundial.

Assim, serão abordados os formatos dos relatórios de sustentabilidade exigidos para empresas e quais os temas abordados em relação à gênero. Serão apresentados então, os dados das empresas analisados e por fim, há a constatação da realidade entre os dados reportados e dos discursos das empresas.

5.1. Padrões globais adotados nos relatórios de sustentabilidade – Normas GRI

A publicações referentes às ações implementadas pelas companhias podem ser verificados nos relatórios de sustentabilidade divulgados anualmente pelas empresas multinacionais e nacionais. Com o avanço na agenda de Empresas e Direitos Humanos, os conteúdos e formatos dos relatórios também evoluíram. Para acompanhar as tendências internacionais e demandas institucionais, muitas empresas adaptaram o formato e conteúdo das informações conforme o padrão estabelecido pelo *Global Reporting*

³⁴ A Fortune 500 é uma lista anual compilada e publicada pela revista Fortune que contém as maiores corporações da Europa por receita total em seus respectivos anos fiscais. A lista inclui tanto empresas de capital aberto quanto empresas privadas cujas receitas estão disponíveis publicamente. Disponível em: <https://fortune.com/europe/ranking/fortune500-europe/search/>. Acesso em: 01 jun 2024.

Initiative (GRI) e pelo Pacto Global, com o objetivo de obter mais consistência, materialidade e uniformidade na divulgação das informações.

Os compromissos assumidos pelas empresas perante o Pacto Global estabelecem, assim, que todos os participantes da iniciativa devem se comprometer a implementar os dez princípios propostos pela Organização em suas estratégias de negócio e operações diárias. Por meio de reporte obrigatório, as instituições que fazem parte do Pacto Global demonstram publicamente seu progresso em relação aos princípios do Pacto Global e aos ODS.

Esses reportes são chamados de Comunicação de Progresso (para empresas) e Comunicação de Engajamento (para organizações não empresariais) e devem ser submetidos periodicamente no sistema do *United Nations Global Compact*.

Já o GRI é referência em padrões de divulgação de informações sobre sustentabilidade, sendo o modelo mais adotado por organizações em todo o mundo, utilizado por mais de 10.000 organizações em mais de 100 países. Segundo a pesquisa de 2022 da KPMG³⁵, os Padrões GRI são os padrões de relatórios de sustentabilidade mais amplamente utilizados no mundo todo, sendo que quatro em cada cinco das maiores empresas globais relatam conforme este padrão.

A missão da GRI consiste, portanto, em padronizar os relatórios e permitir que as informações de sustentabilidade tenham o mesmo nível de qualidade dos relatórios financeiros. Além disso, busca melhorar continuamente as diretrizes, construir uma instituição sólida e permanente para gerenciar as diretrizes realizadas (QUARTUCCI, 2022).

A análise realizada nesse estudo foi baseada, desse modo, nos relatórios de sustentabilidade reportados conforme estipulado pelos padrões do GRI.

As Normas³⁶ - descritas a seguir - que perpassam a questão de gênero são as relativas a: (i) emprego, (ii) capacitação e educação, (iii) diversidade e igualdade de oportunidades, e (iv) não discriminação.

³⁵ Disponível em: <https://www.globalreporting.org/news/news-center/four-in-five-largest-global-companies-report-with-gri/>. Acesso em: 31 jul 2023

³⁶ Disponível em: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-portuguese-translations/>. Acesso em 04 ago 2024.

Importa mencionar que as normas citadas foram disponibilizadas a partir de 01 de julho de 2018. Assim, os dados reportados conforme esse padrão - e, portanto, passíveis de comparação - foram mais amplamente divulgados a partir dos relatórios de 2019.

5.2. Normas do *Global Reporting Initiative* (GRI)

A Norma Temática que disciplina sobre Emprego é a GRI 401. Isso significa que a referida Norma dispõe sobre a conduta das organizações em relação a emprego ou criação de empregos, ou seja, sua atuação para contratação, recrutamento, retenção e práticas relacionadas, assim como as condições de trabalho que ela fornece.

Tal Norma aponta 2 conteúdos temáticos, um deles sobre novas contratações e rotatividade de empregados (Conteúdo 401-1) e o outro sobre benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial. A quantidade, a idade e o gênero dos empregados contratados por uma empresa podem indicar sua estratégia e capacidade para atrair empregados diversos e qualificados, além de apontar os esforços da organização para implementar práticas inclusivas de recrutamento baseadas gênero (GRI 401, 2016).

Já a alta taxa de rotatividade de empregados pode indicar algum nível de incerteza e insatisfação entre os empregados, pois um padrão desigual de rotatividade por gênero pode significar incompatibilidades ou possíveis desigualdades no local de trabalho e com relação aos benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial.

A Norma GRI 401 afirma que os dados relatados sobre esse tema fornecem uma medida do investimento de uma organização em recursos humanos e dos benefícios mínimos que ela oferece a seus empregados em tempo integral e que a qualidade dos benefícios para empregados em tempo integral é um fator fundamental na retenção de empregados.

Em relação à concessão de licença maternidade/paternidade, muitos países aprovaram leis que preveem esse direito. O objetivo dessas legislações é permitir que os empregados usufruam da licença e retornem ao trabalho na mesma função ou em uma função compatível. No entanto, a aplicação dessa legislação varia de acordo com a sua interpretação por parte de governos, empregadores e empregados, e muitas mulheres são desestimuladas a tirar essa licença e retornar ao seu trabalho por práticas do empregador que afetam a segurança do emprego, a remuneração e o plano de carreira. Além disso,

muitos homens são estimulados a não usufruir da licença a que têm direito. Uma escolha equitativa de gênero para licença maternidade/paternidade e outros direitos relacionados a essas licenças pode promover um maior recrutamento e retenção de pessoal qualificado (GRI 401, 2016).

Já a Norma que dispõe sobre capacitação e educação é a GRI 404, que aborda o tratamento da organização para capacitação e aperfeiçoamento de competências dos empregados, além de avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira. Também estão incluídos em tal Norma programas de assistência para transição, que têm o objetivo de facilitar a empregabilidade continuada e a gestão de final de carreira em relação a aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho. Esse documento é dividido em 3 temas, sendo o primeiro sobre a média de horas de capacitação por ano, por empregado (Conteúdo 404-1), o segundo sobre os programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira (Conteúdo 404-2) e o terceiro sobre o percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira (Conteúdo 404-3). Os dados sobre a média de horas de capacitação por ano, por empregado, têm o objetivo de fornecer as informações sobre os investimentos da organização em capacitação e até que ponto esse investimento é aplicado a todo o quadro de pessoal.

Para a Norma 404, a capacitação refere-se a todos os tipos de formação profissional e treinamento, sobre licença remunerada para estudos fornecida pela organização para seus empregados, sobre capacitação ou educação realizadas externamente e pagos, total ou parcialmente, pela organização e capacitação em temas específicos (GRI, 404, 2016).

Já a diretiva que aborda diversidade e igualdade de oportunidades, além da atuação das organizações sobre esse tema no local de trabalho, é a GRI 405. Esse documento explica que quando uma organização promove a diversidade e a igualdade no local de trabalho, ela pode obter benefícios significativos tanto para a organização como para os trabalhadores, como o acesso a um conjunto mais amplo e diversificado de trabalhadores potenciais. Esses benefícios também se transferem para a sociedade em geral, uma vez que uma maior igualdade promove a estabilidade social e apoia o desenvolvimento econômico.

A Norma 405 inclui conteúdos sobre a forma de gestão, abordando a diversidade em órgãos de governança das empresas e empregados (Conteúdo 405-1) e a proporção

entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens (Conteúdo 405-2). A medida quantitativa de diversidade na empresa pode ser usada em conjunto com padrões de referência setoriais ou regionais, já as comparações entre a diversidade geral de empregados e a diversidade da equipe de gestão oferecem informações sobre igualdade de oportunidades (GRI 405, 2016).

Por fim, a Norma que discorre sobre não discriminação é a GRI 406, que determina que a discriminação é definida como o ato e resultado de tratar pessoas de forma desigual, impondo encargos desiguais ou negando-lhes benefícios, em vez de tratar cada pessoa de maneira justa com base no mérito individual. Esse documento afirma ainda que a discriminação pode também incluir o assédio, e que é esperado que uma organização evite discriminar qualquer pessoa por qualquer motivo, aí naturalmente incluída a discriminação dos trabalhadores no local de trabalho. A Norma 406 aponta, ainda, que devem ser reportados os dados relativos a casos de discriminação e medidas corretivas tomadas. A presença e implementação efetiva de políticas e processos efetivos para evitar a discriminação são uma expectativa básica de conduta socialmente responsável (GRI, 406, 2016).

A atenção às Normas descritas acima será utilizada, portanto, para que se realize uma comparação de dados reportados pelas cinco maiores empresas da Europa, conforme se explicará a seguir.

5.3. As cinco maiores empresas europeias em 2023 e os dados dos seus relatórios de sustentabilidade

Como já dito, para a presente análise foram selecionadas as 5 maiores empresas europeias, conforme ranking da Fortune 500 de 2023.

O critério de seleção das empresas europeias em detrimento de qualquer outro critério - como as maiores empresas do mundo ou do Brasil, por exemplo - se deu pelo fato de que, dos 30 Planos Nacionais de Ação existentes, 19 são de países europeus, o que representa 63% dos planos publicados.

Além disso, todas as 5 maiores empresas presentes na referida lista possuem Planos Nacionais de Ação em suas sedes, situadas em 4 países diferentes, todos com mais de 7 anos de publicação e implementação, o que conduz à percepção de que há, em relação a essas empresas, um maior grau de maturidade no enfrentamento do tema, à luz dos critérios que se quer aqui auferir, o que tende a permitir mais elementos de análise.

Com efeito, quanto mais antigos são os Planos Nacionais de Ação, mais evoluída, em tese, a questão se encontra nos países sedes das empresas analisadas, e melhor será a compreensão do resultado quanto à aplicabilidade dos PNAs em âmbito interno.

Essas empresas – de energia, mineração e automobilismo – são também representativas no número total de empregados e na presença global, como se verá a seguir.

Diante disso, pode-se inferir uma capilaridade de empregados em países cuja legislações e fiscalizações mais frágeis, não se limitando a análise a funcionários corporativos sediados em escritórios baseados na Europa, já que os relatórios abrangem todos os países nos quais as empresas atuam.

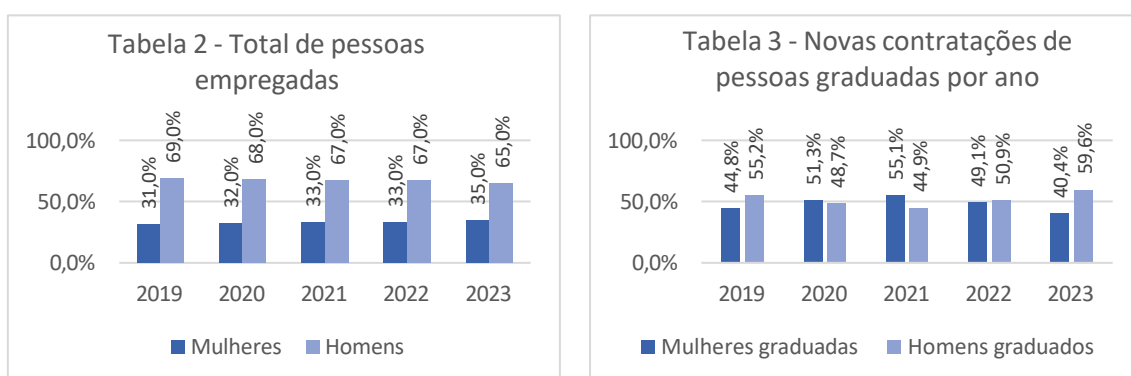
As empresas são a Shell, sediada no Reino Unido, a Volkswagen, da Alemanha, a Uniper, com sede também na Alemanha, a TotalEnergies, da França e a Glencore, empresa baseada na Suíça.

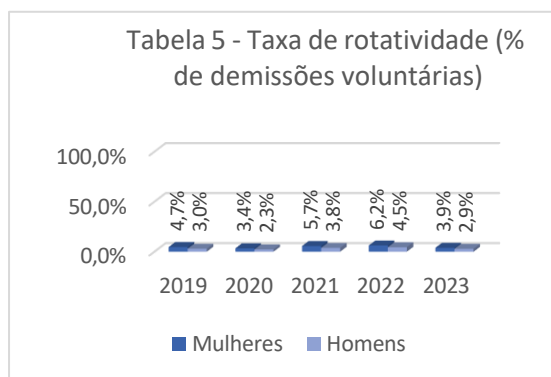
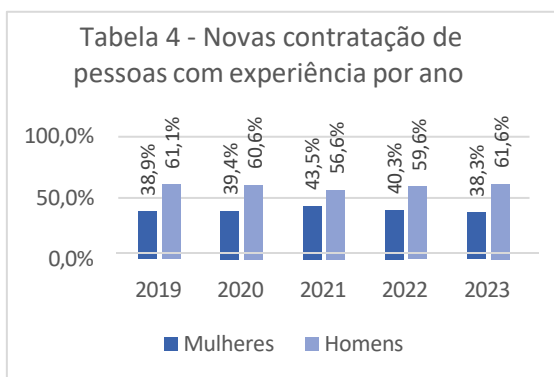
5.3.1. Shell

A Shell, em seu site oficial global, afirma que é um grupo de empresas de energia e petroquímicas, empregando 103.000 pessoas globalmente e com operações em mais de 70 países. Afirma, ainda, que a visão da empresa é se tornar uma das organizações mais diversas e inclusivas do mundo.

Serão analisados a seguir os dados reportados em seus relatórios de sustentabilidade a partir de 2019, ano no qual a empresa passou a divulgar tais informações de forma padronizada em relação a gênero.

Para melhor visualização, foram geradas tabelas por temas. Os gráficos com a compilação de todos os dados aqui tratados estão no Apêndice B do presente estudo





Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Shell. Elaboração da autora (2024)

A Shell declara em seus relatórios que apenas 35% da sua força de trabalho é composta de mulheres, enquanto 65% do total de pessoas na empresa são homens em 2023.

Esses números não têm tido alterações expressivas nos últimos 5 anos. Em 2019, a proporção era de 31%, no ano seguinte de 32%, e em 2021 e 2022, foi mantido o percentual de 33% de mulheres.

Em relação a novas contratações de pessoas graduadas, o número de novas contratações de mulheres reduziu quase 15%, passando de 55,1% em 2021, para 40,4% em 2023.

Em relação à contratação de pessoas com experiência, a porcentagem é menor do que há 5 anos, de 38,3% de contratação de mulheres contra 61,6% de contratação masculina.

Com relação à taxa de rotatividade de empregados, a Shell declara que, em relação às mulheres, sua taxa de rotatividade por mulheres (% de demissões voluntárias de mulheres em relação ao total de mulheres empregadas) é de 3,9%, e de homens 2,9%. Essa taxa caiu no último ano, se comparado à 2019, que a taxa foi de 4,7%, e no ano anterior, em 2022, foi de 6,2%.

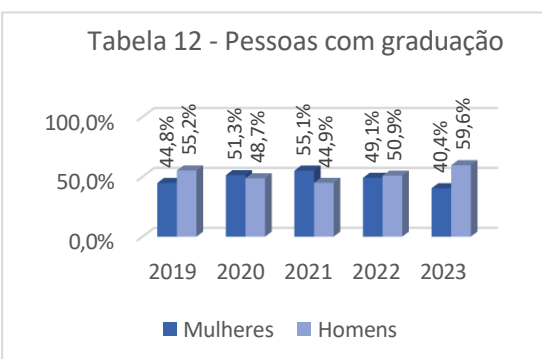
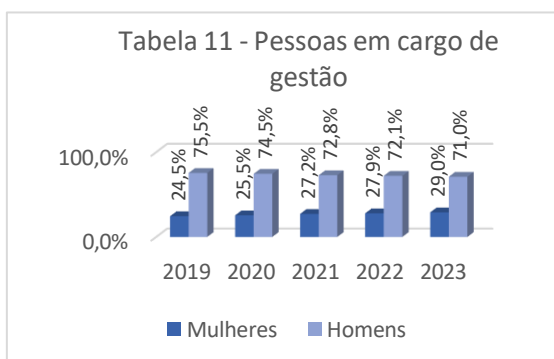
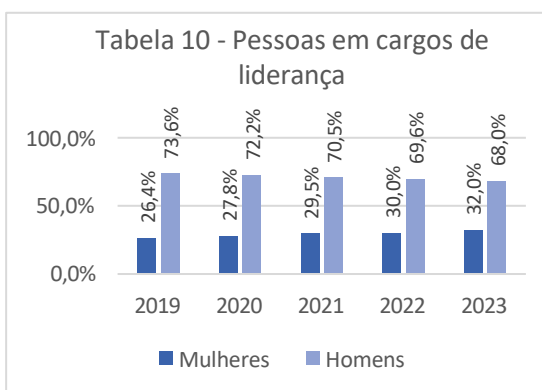
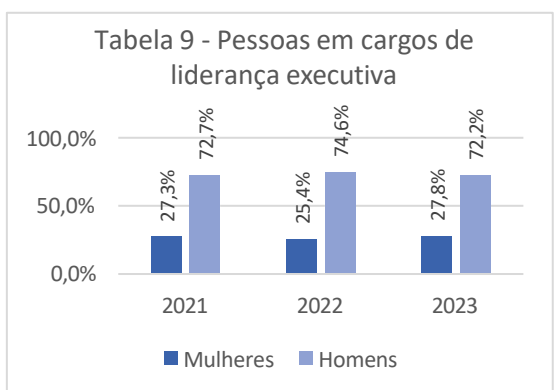
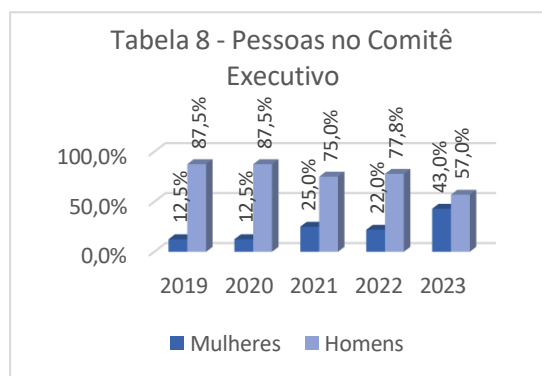
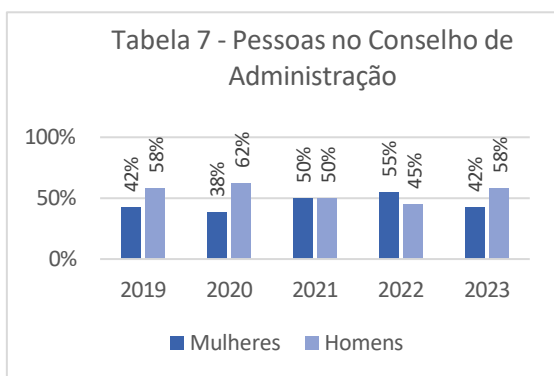
Com relação aos benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial, a empresa declara que os funcionários de meio período e período integral têm os mesmos benefícios, embora isso possa variar de acordo com as regulamentações dos países onde estão contratados.

Sobre licença maternidade/paternidade, a Shell afirma que aplica o padrão mínimo global para licença-maternidade de 16 semanas e de 8 semanas de licença parental remunerada. Mas a empresa não declara a taxa de usufruto de licenças paternidade.

GRI 404 Capacitação e Educação	Requisito	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Metragem em dias. Não discriminados por gênero e categoria profissional	373	234	271	266	295

Tabela 6. Fonte: Relatório de Sustentabilidade Shell. Elaboração da autora (2024)

A Shell não discrimina dados de capacitação por gênero, como se vê acima, apenas registrando a quantidade de horas por ano, por empregado. Importa apontar que, se comparado à 2019, a quantidade de horas reduziu, mas se comparado aos outros anos, houve um pequeno aumento.



Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Shell. Elaboração da autora (2024).

Observa-se que na Shell, em nenhum dos cargos gerais ou de gestão há paridade de gênero, sendo mais destoantes as proporções de mulheres nos cargos de liderança executiva sênior (27%) e mulheres em cargos de gestão (29%), ambas em 2023.

É possível perceber pelos gráficos que as porcentagens estão praticamente estabilizadas nos últimos 5 anos, apesar de toda a narrativa da companhia de visão de liderança mundial no tema. Os dados completos estão disponíveis no Apêndice B.

GRI 405 Diversidade e Igualdade de Oportunidades		Requisito	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Diferença salarial média entre gêneros (Reino Unido)		18,7%	18%	17,8%	de 11,7% até 20,7%	de -3,7 até 18,7%

Tabela 13. Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Shell. Elaboração da autora (2024)

Quanto à proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens, deve-se rememorar que a igualdade de remuneração também é um importante fator de retenção de empregados qualificados. A Shell aponta que a diferença salarial média entre gêneros em seu quadro no Reino Unido pode chegar a 18,7%, mesmo percentual que apontado há anos, o que pressupõe que as ações e programas desenvolvidos pela referida empresa não alcançaram o que foi proposto.

GRI 406 Não Discriminação		Requisito	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
406-1	Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato.	São relatadas violações do Código de Conduta. Não são necessariamente todos incidentes de discriminação.		263	216	181	183	254

Tabela 14. Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Shell. Elaboração da autora (2024)

A Shell expõe os dados relativos a violações no Código de Conduta sem especificar se seriam discriminações ou, ainda, segregar por temas, tais como gênero, raça, cor, origem, deficiência, idade, orientação sexual, entre outros.

Por fim, a Shell afirma que o objetivo da empresa é manter ou exceder a meta de 33% de membros femininos do Conselho a partir de 2020, progredindo para 50% ou mais de representação.

A ambição da empresa em relação à representação de mulheres na liderança sênior é atingir 35% até 2025 e manter ou exceder 40% até 2030. Afirmam, no entanto, que a porcentagem de mulheres que são contratações experientes foi de apenas 35%, embora

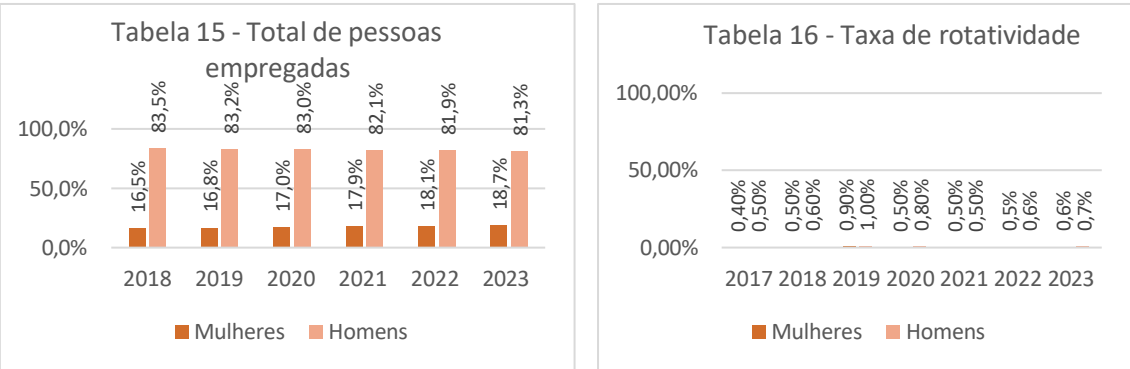
quisessem ver mais progresso. A empresa declara também a expectativa de aumentar a representação geral de mulheres na empresa. Em relação às promoções, 40,8% das pessoas que foram promovidas em 2023 eram mulheres e 59,2% eram homens.

É possível perceber, com base nos dados reportados, que o discurso da maior empresa da Europa - de se tornar uma das organizações mais diversas e inclusivas do mundo - não é propriamente compatível com os dados apontados em relação aos últimos cinco anos. Não há, incluindo-se a declaração pública de ambição da empresa para 2030, horizonte para o alcance de uma paridade de gênero em todos os âmbitos perseguidos, nem no número total de empregados e contratações, nem nos cargos de liderança, ou nas promoções ou ainda em relação às remunerações.

5.3.2. Volkswagen

O Grupo Volkswagen, sediado em Wolfsburg, na Alemanha, conta com 114 instalações de produção, em 19 países europeus e 10 países nas Américas, Ásia e África e conta com mais de 684 mil funcionários em todo o mundo.

Tal empresa afirma³⁷ ter cultura diversa, inclusiva e não discriminatória. Declara que, por meio de salários justos, contribui para garantir o padrão de vida de seus funcionários e que investe extensivamente em sua qualificação.



Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Volkswagen. Elaboração da autora (2024)

Observa-se, contudo, que a Volkswagen conta com apenas 18,7% de mulheres empregadas, contra impressionantes 81,3% de homens. E é possível perceber que esses valores pouco se alteraram nos últimos cinco anos.

A empresa assume estar preocupada com o aumento da proporção de mulheres em todos os níveis da força de trabalho, já que é uma empresa tradicionalmente dominada

³⁷ Disponível em: <https://www.volkswagen-group.com/en/publications/more/group-sustainability-report-2023-2674>. Acesso em 04 ago 2024.

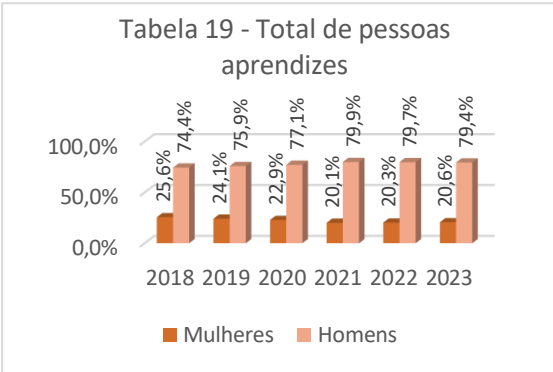
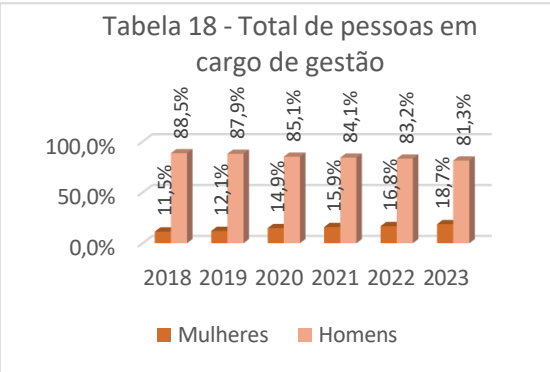
por engenheiros e trabalhadores técnicos. Em relação às taxas de rotatividade, os valores são pouco expressivos, o que pode demonstrar estabilidade e segurança na empresa. Não foram reportados dados relativos aos benefícios. Os dados detalhados estão no Apêndice C.

Sobre licença maternidade e paternidade, há informações somente relacionadas a empregados que residem na Alemanha. A empresa afirma que concede aos pais benefícios adicionais, além dos direitos legais, como o direito de utilizar os veículos da empresa durante um período limitado na licença parental, e que a Volkswagen alemã e as filiais com regras correspondentes concedem aos seus trabalhadores uma prestação no plano de pensões profissional financiado pela entidade patronal (plano básico) durante a licença parental.

GRI 404						
Capacitação e Educação	Requisitos	Especificação	2020	2021	2022	2023
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado.	Horas de capacitação por empregado. Os dados não são segregados por gênero.	11,70%	16,4	20,1%	22,1%

Tabela 17. Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Volkswagen. Elaboração da autora (2024)

Sobre a média de horas de capacitação por ano, por empregado, a empresa demonstra que quase duplicou as horas de capacitação por empregado, mas os dados são gerais e não segregados por gênero. A Volkswagen declara que seu objetivo é alcançar 30 horas de treinamento por funcionário, por ano, até 2030, aumentando assim a sua atratividade como empregador.



Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Volkswagen. Elaboração da autora (2024)

Em relação à diversidade e igualdade de oportunidades, a empresa apresenta que a proporção de mulheres aumentou de 11,5% em 2018 para 18,7% em 2023, em relação os cargos de gestão. No entanto, em relação as contratações de aprendizes, a porcentagem

diminuiu, de 25,6% em 2018 para 20,6% em 2023, o que pode evidenciar um baixo empenho em novas contratações de mulheres para o quadro de empregados.

GRI 406 Não Discriminação	Requisito	Especificação	2020	2021	2022	2023
406-1	Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato.	Demissões por infração no que diz respeito à discriminação. Não há informação por gênero.	7	15	14	32

Tabela 20. Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Volkswagen. Elaboração da autora (2024)

A empresa apresenta um aumento considerável nos casos de demissões por infração no que diz respeito à discriminação. Apesar dos dados não segregarem as informações por tipos, é possível inferir que há menos tolerância e que mais pessoas estão sendo responsabilizadas por comportamentos discriminatórios.

A Volkswagen divulga em seus relatórios de sustentabilidade as suas metas em relação às questões de gênero. Ela afirma que, até 2025, a proporção de mulheres na gerência deve ser aumentada para mais de 20%, o que está longe de ser considerada uma meta arrojada visando a paridade entre homens e mulheres. Declara, ainda, que monitora regularmente a diferença de renda entre os sexos e que desse monitoramento derivam medidas apropriadas. Mas não são divulgadas as diferenças e nem as medidas que se diz serem apropriadas.

Informa-se, por fim, que ao oferecer vários programas de capacitação, a Volkswagen objetiva aumentar a proporção de mulheres em níveis de gestão dentro do grupo e assegurar uma maior igualdade de oportunidades e de direitos no desenvolvimento da carreira.

De acordo com a empresa, o programa Kompass-2.0 proporciona aos talentos femininos orientação e ajuda para a decisão de iniciar uma carreira de gestão ou liderança e que a formação se destina também às trabalhadoras da produção. No entanto, de acordo com o relatório, apenas 248 funcionários iniciaram o programa em 2023, em um total de mais de 684 mil empregados.

Ao analisar os dados, portanto, é possível perceber que há uma grande disparidade de gênero em todas as posições divulgadas e que várias informações importantes deixaram de ser divulgadas, tais como a proporção entre o salário-base e a remuneração, a presença de mulheres em órgãos de governança, os benefícios que são padrão para os empregados em tempo integral da organização, mas não são oferecidos a empregados

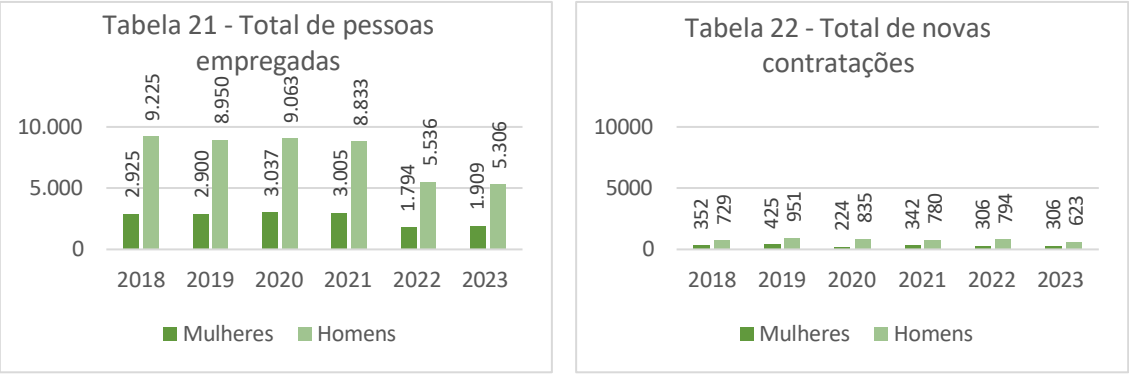
temporários ou de período parcial, e as regras sobre licença maternidade e paternidade para outras operações fora da Alemanha.

As ações realizadas nos últimos anos tampouco indicam crescimento na proporção de mulheres e não corroboram com a visão da empresa de ter cultura diversa, inclusiva e não discriminatória.

5.3.3. Uniper

A Uniper é uma das maiores empresa de energia do mundo, com sede em Düsseldorf, na Alemanha. Atua em mais de 40 países, com mercados principais na Alemanha, Holanda, Suécia e Reino Unido, e tem cerca de 7.000 funcionários.

A empresa afirma³⁸ que considera o tema diversidade e inclusão bastante relevante e que segue uma abordagem estratégica para ajudar a cultivar um local de trabalho onde todos possam prosperar pessoal e profissionalmente. Em 2021, seu Conselho de Administração adotou uma estratégia para 2022-2024, visando ajudar a empresa a alcançar uma representação mais equilibrada de empregados, tornar mais comuns os cargos de meio período e equilibrar os empregos em todos os níveis em relação a gêneros, para alcançar uma posição de destaque nos rankings de diversidade e inclusão em seu setor.



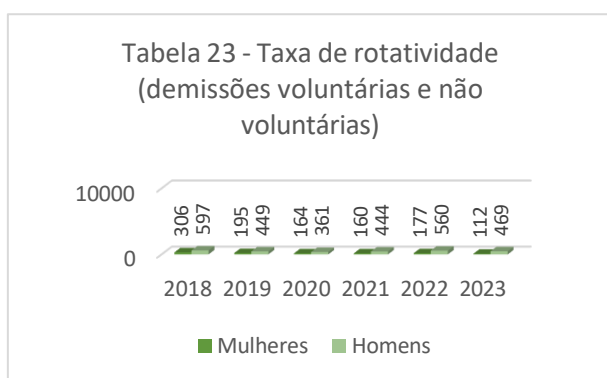
Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Uniper. Elaboração da autora (2024)

A Uniper reportou os dados em números, e não em porcentagens, como as anteriores. A presente análise será realizada, portanto, com base nas informações oficiais, optando a autora por não fazer padronizações, com os outros reportes, para que assim se evite a realização de análises que podem não ser as mais fiéis à realidade.

³⁸ Disponível em: <https://www.uniper.energy/system/files/2024-04/2023%20Sustainability%20Report%20EN.pdf>. Acesso em 04 ago 2024

As mulheres na Uniper, em 2023, eram um total de 1.909 das pessoas da força de trabalho, enquanto havia 5.306 homens para o mesmo período. Como é possível perceber no gráfico e pode ser consultado no Apêndice D, a empresa avaliada jamais se aproximou de uma paridade de gêneros.

Também no total de novas contratações, as femininas foram menos da metade das masculinas, com 306 novas mulheres e 623 novos homens ao longo dos 5 anos averiguados, o que pode demonstrar um baixo esforço de integração feminina nos quadros da empresa.



Fonte: Relatórios de Sustentabilidade. Elaboração da autora (2024)

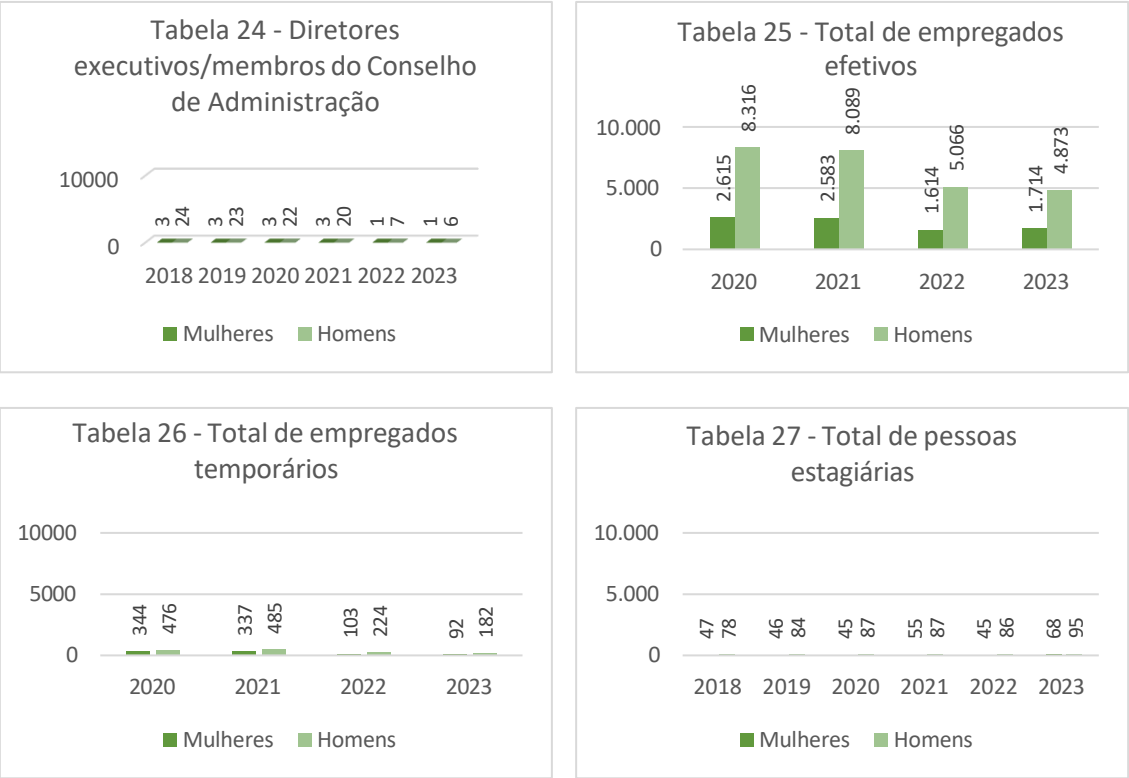
Já em relação à rotatividade, é possível perceber que o número de mulheres demitidas de forma voluntária e não voluntária é bem menor que dos homens, com apenas 112 demissões femininas contra 469 masculinas. Esse dado sinaliza que a empresa provavelmente é um local onde as mulheres se sentem confortáveis em trabalhar.

Em relação aos benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial, a Uniper declara que oferece aos seus empregados benefícios vantajosos, tais como seguro de invalidez e cobertura familiar em vários países, e que oferece também um atrativo plano de aposentadoria. Afirma, no entanto, que os trabalhadores temporários ou a tempo parcial não são abrangidos.

Em relação aos benefícios relacionados a licenças maternidade e paternidade, a empresa apenas afirma que a licença parental é concedida nos termos da lei.

A empresa não reportou no relatório de sustentabilidade a média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período, mas declarou que em 2022 foi desenvolvido o Programa *You Belong*, um currículo de treinamento em

diversidade para toda a empresa, abrangendo vários módulos, tais como liderança inclusiva para gerentes e sobre como entender as diferenças.



Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Uniper. Elaboração da autora (2024)

Em relação à representatividade feminina em cargos de gestão, nota-se que, desde 2018, nunca houve mais que 3 mulheres ocupando a posição de diretoras executivas ou membros do Conselho de Administração, mesmo quando a proporção era 24 homens para 3 mulheres, como em 2018. Em 2023, havia uma mulher apenas e 6 homens nesse espaço de gestão. O total de empregados efetivos e temporários também demonstra uma disparidade de gênero e, quanto ao estágio, os homens obtiveram mais oportunidades de ingresso na empresa, pelo menos desde o início do reporte oficial dos dados.

A empresa afirma que, em 2023, contratou a Associação de Especialistas em Remuneração e Benefícios para auditar sua remuneração e identificar possíveis disparidades salariais entre homens e mulheres. Foi avaliada a remuneração (salário-base de 2023, mais bônus) de todos os funcionários com contrato de trabalho na Alemanha em termos de suas características relacionadas à qualificação (incluindo experiência de trabalho e antiguidade), características relacionadas ao trabalho (incluindo nível de habilidade e posição profissional) e gênero. Os auditores confirmaram, no ensejo, que a equidade salarial da Uniper na Alemanha está dentro do limite de tolerância de 5%, e

concederam à empresa o certificado de Compensação Justa. Não foram divulgados os dados em relação aos empregados contratados em outros países.

A Uniper declara ter tolerância zero para discriminação ou assédio de qualquer tipo e diz que responde pronta e respeitosamente a incidentes de discriminação, além de possuir políticas claras para relatar e lidar com possíveis violações. A meta da empresa é ter zero casos confirmados de discriminação. Não foram informadas quantas manifestações foram recebidas e tratadas pela empresa.

A Uniper estabeleceu a meta de aumentar a participação de mulheres no primeiro e segundo níveis de gestão abaixo do Conselho de Administração para 25% cada até 31 de dezembro de 2025. No final de 2023, a percentagem de mulheres no primeiro e segundo níveis de gestão abaixo do Conselho de Administração era de 20%. A meta de longo prazo é ter 30% de mulheres em cargos de gestão até o final de 2030. A empresa afirma que espera conseguir isso concentrando nos processos de seleção e recrutamento, na oferta de acordos de trabalho flexíveis para todos os funcionários e na orientação e desenvolvimento de funcionárias para atuar em cargos de gestão.

No entanto, não é o que demonstram os dados acima, onde pode-se perceber que, caso estejam sendo implementados programas de atração de mulheres nos processos de seleção e recrutamento, as ingressantes na empresa, tanto como novas contratações quanto de estágio, são majoritariamente homens.

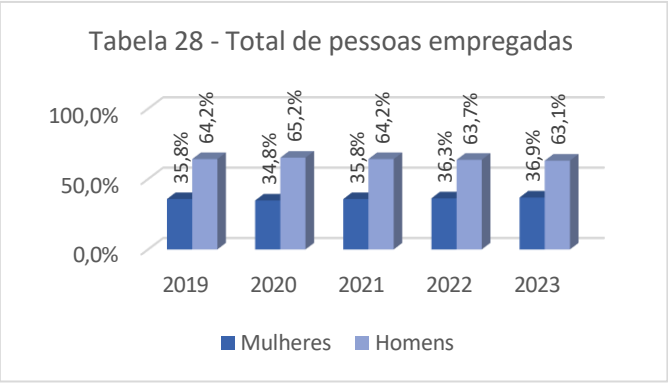
5.3.4. TotalEnergies

De acordo com o site da TotalEnergies, trata-se uma empresa global que produz e comercializa energias, tais como petróleo e biocombustíveis, gás natural e gases verdes, energias renováveis e eletricidade. Com sede em Paris, na França, a empresa conta com mais de 100.000 funcionários, em cerca de 120 países

Em seu relatório de sustentabilidade de 2023³⁹, a TotalEnergies afirma que diversidade de talentos e de gestão são uma alavanca decisiva para o seu progresso, na medida em que aumenta a sua competitividade, a sua capacidade de inovação e a sua atratividade. A empresa declara, ainda, que ser inclusivo significa levar em consideração todos os talentos de uma equipe e reconhecer que todos eles são fundamentais e que essa

³⁹ Disponível em: https://totalenergies.com/system/files/documents/2024-03/totalenergies_sustainability-climate-2024-progress-report_2024_en_pdf.pdf. Acesso em 03 ago 2024

é chave para o sucesso da transição justa (*just transition*, em inglês) em que estão coletivamente empenhados a alcançar, sem deixar ninguém para trás.



Fonte: Relatórios de Sustentabilidade TotalEnergies. Elaboração da autora (2024)

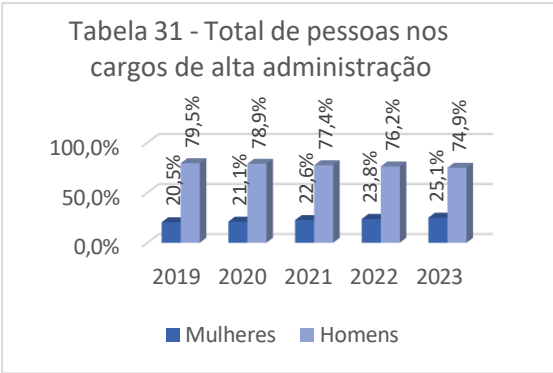
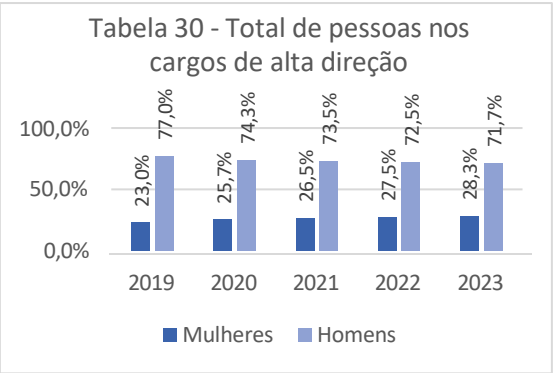
A empresa não disponibilizou uma quantidade de dados relevante para a uma análise mais aprofundada, mas é possível perceber que a média de mulheres e homens ao longo dos últimos 5 anos não sofreu grande alteração. Os dados podem ser acessados no Apêndice E.

Em relação a benefícios, a empresa declara que, em relação à licença parental, em caso de gravidez ou adoção, 99% das mulheres empregadas se beneficiam de uma licença de maternidade de 14 semanas, com manutenção do salário de base a 100% (sujeito a medidas locais mais protetoras) para o primeiro progenitor e duas semanas para o segundo progenitor. Além disso, para neutralizar as ausências por licença para assistência a filhos, é concedido ao primeiro progenitor, quando regressa da licença, um aumento igual à média dos aumentos individuais recebidos nos últimos três anos.

GRI 404							
Capacitação e Educação	Requisitos	Especificações	2019	2020	2021	2022	2023
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Empregados que frequentaram pelo menos uma ação de formação durante o ano (%)	88,2%	84,6%	93,0%	97,3%	97,7%
		Número médio de dias/ano de formação no local de trabalhodias/ano por trabalhador	2,7	1,6	1,8	2,3	2,5
		Número médio de dias de formação à distância dias / ano de formação à distância por trabalhador (dias)	0.4	0,8	1,2	1	1,2
		Número médio de dias/ano de formação no local de trabalho dias/ano por trabalhador (dias)	.	.	1,2	1,4	1,3
		Número médio de dias de formação/ano por trabalhador (dias)	3,1	2,4	4,2	4,7	5

Tabela 29. Fonte: Relatórios de Sustentabilidade TotalEnergies. Elaboração da autora (2024)

É demonstrado acima que 97,7% dos empregados frequentaram pelo menos uma ação de formação no ano de 2023, o que aponta um esforço para alcançar tanto homens quanto mulheres.



Fonte: Relatórios de Sustentabilidade TotalEnergies. Elaboração da autora (2024)

A empresa não disponibilizou dados relacionados à discriminação.

Já quanto à presença de mulheres nos cargos de alta direção e administração, percebe-se que a média é mantida em menos de 30% em ambos os casos nos últimos 5 anos.

Com base nos poucos, porém estáveis, dados reportados, pode-se concluir que a diversidade de talentos e o reconhecimento dos talentos são mais uma intenção e narrativa da empresa do que uma realidade aplicada na prática, pelo menos no período no qual os dados foram reportados publicamente.

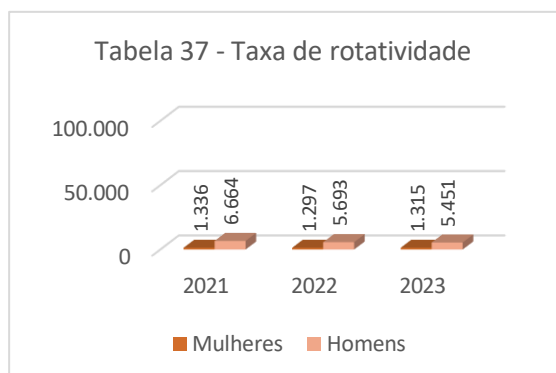
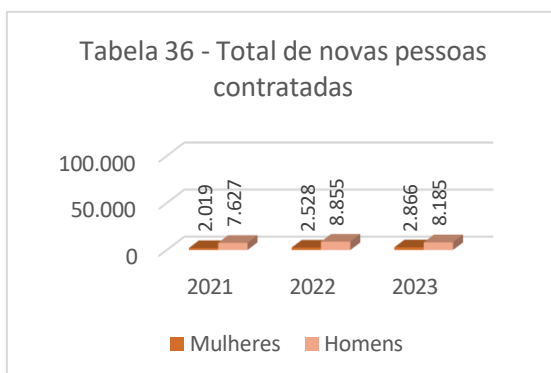
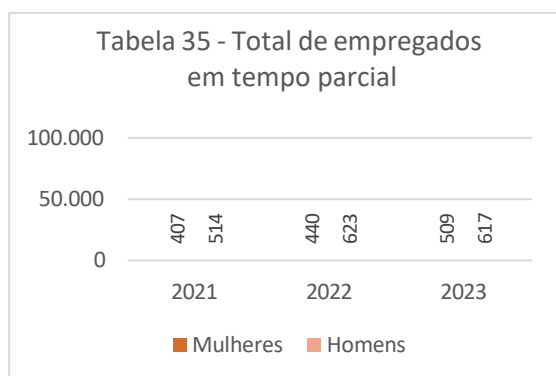
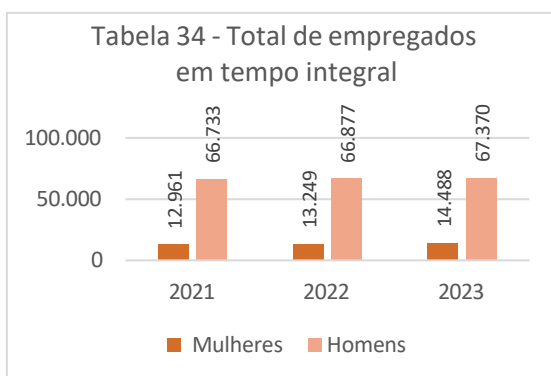
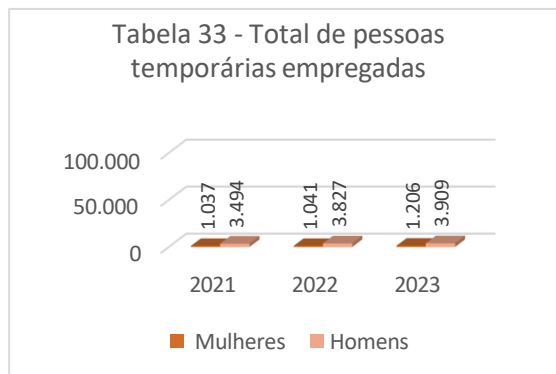
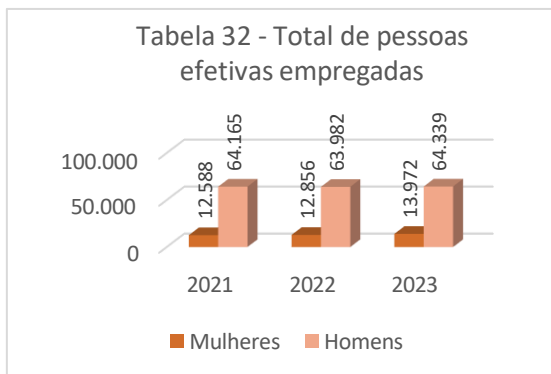
5.3.5. Glencore

A Glencore é uma empresa que abrange os mercados de metais e energia, produzindo diversas *commodities* a partir de mais de 60 ativos, com sede em Baar, na Suíça. Está presente em mais de 35 países e conta com cerca de 150.000 empregados e contratados.

A empresa afirma, em seu relatório de sustentabilidade de 2023⁴⁰, que durante esse ano continuou com os esforços para incorporar as políticas e padrões de recursos humanos, com ênfase na promoção da diversidade e inclusão para aprimorar ainda mais seus negócios de alto desempenho. Afirma que se esforça para criar e manter um local de trabalho caracterizado pela igualdade de oportunidades, liberdade de associação, alto desempenho e integridade. Declara que durante o final de 2022 e 2023, mais de 400

⁴⁰ Disponível em: <https://www.glencore.com/rest/api/v1/documents/static/be5b0554-2c1d-415d-8072-be6a30d91d79/GLEN-2023-Sustainability-Report.pdf>. Acesso em 04 ago 2024

líderes empresariais contribuíram para o desenho de uma nova estrutura de desenvolvimento de liderança.



Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Glencore. Elaboração da autora (2024)

Assim como na Uniper, o reporte da Glencore foi realizado por números e não por porcentagem. Optou-se também aqui, portanto, por se empreender uma análise baseada nos dados oficiais publicados.

A empresa afirma que estabelece expectativas claras em torno das medidas e que espera lidar com áreas de risco, incluindo, mas não se limitando a: desigualdade salarial, discriminação e conflitos de interesse nos processos de recrutamento.

O total de mulheres empregadas é substancialmente mais baixo que o de homens, como é possível notar no gráfico 32. Em 2023, 13.962 mulheres faziam parte da força de

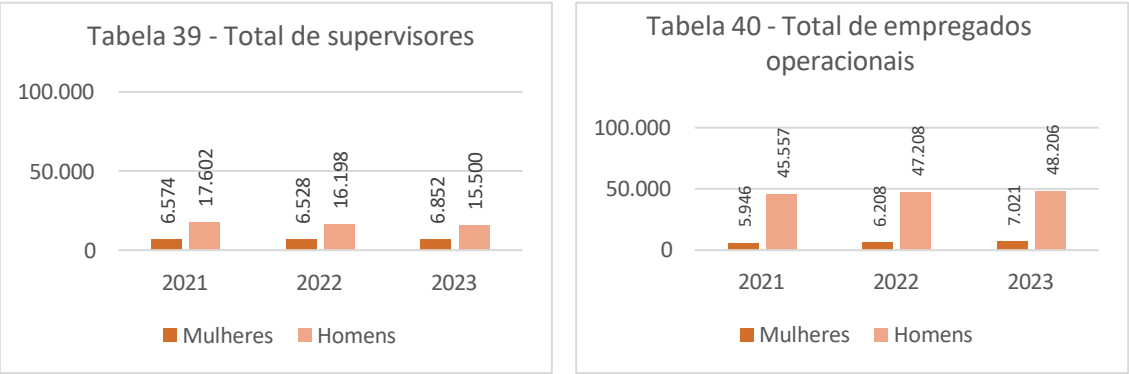
trabalho da empresa, ao passo que 64.339 eram homens. O número de novas mulheres contratadas também está muito aquém do de homens, com o total de 2.866 delas contra 8.185 deles. Já a taxa de rotatividade é menor entre as mulheres que entre os homens. Os dados completos podem ser acessados no Apêndice F.

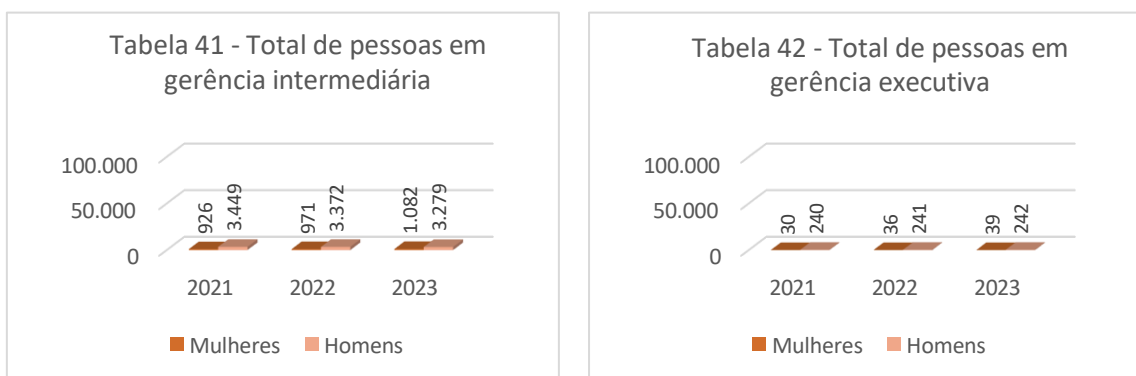
GRI 404 Capacitação e Educação		Requisitos	Especificações	2019	2020	2021	2022	2023
404-1		Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Média de horas de formação por trabalhador (efetivos + contratados)	48	43	66	56	74
404-2		Programas de assistência para transição de carreira oferecidos visando facilitar a empregabilidade continuada e a gestão de final de carreira devido a aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho.	Não são coletadas informações sobre a formação com base no gênero, uma vez que as oportunidades de formação não são diferenciadas com base na distinção entre gêneros.	.	.	.	.	.

Tabela 38. Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Glencore. Elaboração da autora (2024)

A empresa não declara os dados de treinamento segregados por gênero, uma vez que as oportunidades não são distintas, e os dados demonstram que a média de horas de treinamento quase dobrou nos últimos 5 anos.

A Glencore diz que realiza treinamento de liderança inclusiva para líderes seniores, e que, até o momento de publicação do relatório, treinaram mais de 1.000 gerentes em diferentes negócios, aumentando a porcentagem de funcionárias treinadas para 18% em 2023, um pouco acima da média global estimada do setor.





Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Glencore. Elaboração da autora (2024)

As diferenças em relação a ocupação de cargos na empresa também são gritantes. Menos da metade do total de supervisores são do sexo feminino e há mais de 40 mil funcionários a mais do que funcionárias em cargos operacionais. Na gerência executiva, 39 pessoas eram mulheres, ao passo que 242 eram homens.

Por fim, a empresa declara que não disponibiliza dados que mostrem uma repartição dos salários, mas, que por uma questão de política, a fixação dos salários de base não é diferenciada por sexo.

GRI 406 Não Discriminação	Requisito	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
406-1	Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato.	Número de casos de discriminação	1	0	0	7	1

Tabela 43. Fonte: Relatórios de Sustentabilidade Glencore. Elaboração da autora (2024)

A Glencore diz que estabelece os requisitos mínimos obrigatórios que devem ser observados como parte dos esforços para proteger seu pessoal de qualquer forma de violência, discriminação e assédio, incluindo assédio sexual. Assinala que todos os ativos industriais e escritórios devem ter uma declaração de liderança documentada, comprometendo-se com um local de trabalho seguro e inclusivo, um programa de assistência aos funcionários disponível localmente para apoiar o bem-estar emocional e psicológico dos funcionários e garantir que as avaliações periódicas de risco à saúde incluam fatores que diminuam a probabilidade de violência e assédio.

Resta claro, assim, que o discurso da empresa quanto à promoção da diversidade e inclusão e o seu esforço para criar e manter um local de trabalho caracterizado pela igualdade de oportunidades está destoante dos dados reportados e dos resultados alcançados e mantidos nos últimos anos.

Nesse sentido, será abordada a seguir, a forma como a narrativa das empresas pode induzir - talvez não intencionalmente - visões positivas sobre o impacto das empresas para a igualdade de gênero, sendo que tal impressão equivocada pode servir como fator de impedimento para o avanço das mulheres no mercado de trabalho.

5.4. *Genderwashing*

Apesar da percepção de que há iniciativas em curso, conforme expresso nos discursos das empresas, os dados divulgados revelam que tais ações não têm se demonstrado suficientes para o efetivo enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Ainda assim, no entanto, é preciso ressaltar que é extremamente positivo que esses dados existam, que sejam públicos e que haja a prática de auditorias internas e externas nos relatórios de sustentabilidade, conforme disciplina o GRI 1 - Fundamentos (2021).

Tal Norma dispõe que, para garantir a qualidade do relato, a organização deve coletar, registrar, compilar e analisar informações de uma forma que as informações possam ser examinadas quanto à sua qualidade – inclusive que possam ser inspecionados como parte de um processo de verificação externa - e que a empresa consiga apresentar uma declaração das fontes originais das informações relatadas, atestando a exatidão das informações dentro de margens de erro aceitáveis.

Assim, é preciso analisar até que ponto as ações implementadas pelas empresas estão efetivamente respondendo aos desafios e lacunas de gênero, ou podem estar promovendo o chamado “*genderwashing*” e gerando novos problemas.

Genderwashing (“lavagem de gênero ou máscara de gênero”) é um termo que surgiu em 2011, proposto pela psicóloga política Martha Burk⁴¹, utilizado para transmitir a mesma ideia de *greenwashing*, que é quando as organizações aparentam preocupação com sustentabilidade enquanto fazem pouco ou nada para realmente promover mudanças (FURTADO, 2023).

Walters (2021) afirma que não há uma definição clara do termo *genderwashing*. O termo tem sido usado de várias maneiras para descrever o processo organizacional que perpetua o mito de que uma empresa está praticando equidade e justiça. A referida autora propõe uma definição de *genderwash* como uma série de comunicações com a

⁴¹ Disponível em: https://www.huffpost.com/entry/gender-washing-at-walmart_b_964942. Acesso em: 06 ago 2024

intenção de induzir as pessoas a adotarem crenças excessivamente positivas sobre o impacto positivo das práticas, políticas ou produtos de uma organização em meninas e mulheres. Ela se baseia na vasta literatura em estudos de negócios e gestão que criticam o fato de que muitas corporações usam programas de sustentabilidade, responsabilidade social e estratégias de marketing para se apresentarem como ecologicamente corretas e desviar críticas de práticas ambientais prejudiciais, da mesma forma, adotando uma conceituação de *genderwashing* como uma forma de comunicação enganosa (WALTERS, 2021).

A autora apresenta as variedades de *genderwashing* e aponta exemplos de como esses acontecem. Algumas das mais relevantes para este estudo são: (i) divulgação seletiva, quando as comunicações de empresas enfatizam apenas as áreas em que estão melhorando o desempenho em questões de gênero; (ii) reivindicações e políticas de gênero vazias, com afirmações de empresas de que estão implementando políticas que transformarão radicalmente as relações de gênero, quando na realidade há pouco poder para implementá-las ou elas fazem pouco para desafiar o estado atual; e (iii) narrativa e discurso enganosos, que são campanhas publicitárias que visam posicionar uma corporação como uma empresa líder ou especialista em empoderamento de meninas e mulheres, independentemente de seu histórico nessa área (WALTERS, 2021).

Quando as organizações criam uma imagem pública positiva ao proclamar seu compromisso com a igualdade de gênero, isso muitas vezes pode mascarar práticas que impedem o avanço das mulheres no trabalho e na sociedade. Se o compromisso público de uma organização com a equidade de gênero deturpa a realidade das experiências das mulheres no trabalho, isso pode frustrar o progresso da organização em direção à verdadeira equidade de gênero. Essa dissonância também pode dificultar que os líderes organizacionais aceitem que seu compromisso com a equidade de gênero é uma meta, não uma realidade (Fox-Kirk et al, 2020).

Assim, apesar das limitações empíricas desse trabalho, é possível perceber, com base no que foi analisado no presente capítulo, que as narrativas divulgadas pelas empresas sobre ações, políticas e posicionamentos a respeito da equidade de gênero parecem não se comprovar plenamente por meio dos dados divulgados nos seus relatórios de sustentabilidade.

Tais empresas, talvez de forma não intencional, promovem uma imagem de líderes em diversidade e inclusão que não é necessariamente verdadeira. Os dados

apresentados, ao contrário, evidenciam que essas empresas estão muito distantes de uma paridade de gênero, se comparadas, por exemplo, ao parâmetro adotado pelo ONU Mulheres, como citado anteriormente, na iniciativa global “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”, assumida por mais de 90 países e criada em apoio à Agenda 2030, para eliminar as desigualdades de gênero no mundo.

6. CONCLUSÃO

A igualdade de gênero constitui um inegável Direito Humano. As concepções e discussões existentes sobre o assunto, rememoradas ao longo do presente estudo, são um demonstrativo claro disso. E se se trata de um Direito Humano – assim reconhecido internacionalmente –, é também inequívoco que a igualdade de gênero – ou a busca por ela – merece lugar destacado na análise do mercado de trabalho, o que conduz ao relevante estudo da divisão sexual do trabalho.

Nesse sentido, buscou-se rememorar uma parte da vasta produção acadêmica sobre essa divisão sexual, compreendida como consequência de um processo identificável no tempo e no espaço, que expõe os pilares que sustentam os arranjos atuais. Assim, tornou-se possível melhor compreender os porquês das atuais desigualdades de gênero, que podem ter vários formatos, tais como a participação desigual na força de trabalho, a separação ocupacional por sexo, os salários mais baixos recebidos pelas mulheres ou até mesmo a questão do assédio sexual.

Além disso, foi analisada a interseccionalidade, principalmente com foco entre raça e gênero, com o que se alcançou a compreensão de que o mercado de trabalho como um todo, e o brasileiro em especial, está marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e de raça. As questões materiais e ideológicas que se impõem às mulheres variam e são vivenciadas de maneiras diversificadas, de acordo com a classe social, com a raça, e de modo muito central, também com a sexualidade.

Foi possível perceber, ainda, como a configuração conjunta do capitalismo e do patriarcado onera mais as mulheres com o trabalho doméstico prestado de forma gratuita, pelo direcionamento a ocupações específicas, pela remuneração inferior aos homens quando desempenham as mesmas atividades e pela sub-representação na política.

Essas condições, de mais a mais, costumam ser aproveitadas pelas grandes corporações transnacionais, principalmente em suas cadeias de valor e em países que contam com legislações mais frágeis. Esses pontos deveriam ser considerados nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e, em particular, nas políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza.

É possível afirmar a possibilidade de as empresas serem indutoras do enfrentamento à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, o que lhes pode

transformar em importantes agentes na promoção da igualdade entre homens e mulheres na divisão do trabalho e na promoção da autonomia econômica das mulheres.

Assim, pôde-se avançar, ao longo do estudo, para a relação entre a igualdade de gênero e a agenda Empresas e Direitos Humanos da ONU, com a compreensão de que a relação entre os Direitos Humanos e as empresas é incontornável, a partir da premissa de que tanto os Direitos Humanos como as empresas têm presença e relevância universais.

Essa interface, contudo – entre os Direitos Humanos e as empresas – é aqui descrita como um longo e constante caminho. Nesse sentido, a ONU e a OIT contam com um vasto arcabouço principiológico e normativo para promoção da igualdade de gênero, construído ao longo das últimas décadas, baseado em diversas iniciativas dos movimentos feministas pela garantia de direitos. Um exemplo desses esforços é a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), que busca concretizar os Direitos Humanos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas, por meio do objetivo 5, sobre igualdade de gênero.

Também merecem destaque, nesse ponto, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Organização das Nações Unidas (POs), publicados em 2011, que constituem um conjunto de diretrizes globais para o mundo empresarial, com o intuito de orientar as atividades das corporações para que não causem impactos negativos e violações de direitos no curso das suas operações.

Deles decorrem, afinal, os Planos Nacionais de Ação (PNAs), aqui descritos como verdadeiras estratégias desenvolvidas pelos Estados para proteger seus cidadãos contra impactos adversos sobre os Direitos Humanos causados por empresas, em conformidade com os POs. Analisou-se atentamente ao longo do presente estudo os PNAs de 30 países, com o intuito de se compreender melhor o alcance do comprometimento público e das obrigações estabelecidas em tais documentos, para os próprios Estados e, principalmente, para as empresas.

Constatou-se, assim, que para que consigam enfrentar de forma efetiva a discriminação contra as mulheres e alcançar uma igualdade de gênero substancial, os Estados e as empresas devem trabalhar em conjunto, com todos os outros atores relevantes, visando a promoção de mudanças sistemáticas nas estruturas de poder, nas normas sociais e nos ambientes hostis que constituem barreiras de usufruto dos Direitos Humanos por parte das mulheres em todas as esferas.

Por fim, foram também avaliados os dados públicos das 5 maiores empresas europeias em 2023, para se verificar se a realidade das mulheres nessas grandes companhias reflete, de fato, os esforços almejados pelos Princípios Orientadores e os PNAs, no que diz respeito à paridade de gênero no mercado de trabalho.

Verificou-se, assim, que apesar dos inegáveis progressos na busca pela igualdade de gênero no Brasil e no mundo, ainda subsistem muitos desafios.

As mulheres continuam a sofrer diversas formas de discriminação e de desvantagem no mercado de trabalho, seguem sub-representadas nos cargos de gestão e na alta governança das empresas e não são priorizadas nas portas de entrada dessas posições, o que poderia, em tese, sanar as desproporções no longo prazo.

Há, é bem verdade, alguma integração da perspectiva do gênero nas normas relativas às empresas e aos Direitos Humanos, como se viu nos Planos Nacionais de Ações analisados. Entretanto, o que efetivamente se enxerga é que a maioria dos Estados e das empresas, mesmo as maiores e com mais recursos, continua a conferir uma ainda escassa atenção a essas questões, sendo o sucesso de suas iniciativas ainda mais um desejo, quando tanto, do que uma realidade.

Ao analisar os PNAs, foi possível também perceber que a maioria das respostas à desigualdade de gênero propostas pelos Estados é direcionada no reforço dos programas e legislações já existentes, com atuação voltada para treinamentos, sensibilizações, capacitações e compromissos de cooperação. As linguagens contidas nos PNAs são pouco concretas e de ações pouco efetivas. Não responsabilizam as empresas e os próprios Estados em relação à paridade de gênero e ao enfrentamento à discriminação.

Já a atuação das empresas parece ser pautada por interesses de mercado, demonstrando-se pouco aderente à melhoria de vida e condições das trabalhadoras e à agenda coletiva de paridade de oportunidades.

O Fórum Econômico Mundial revelou, em seu Relatório de Diferença Global de Gênero 2024⁴², que o mundo diminuiu 68,5% da lacuna de gênero entre 2006 e 2024, mas que, se a evolução se mantiver nesse patamar, serão necessários mais 134 anos, ou cinco gerações, para se alcançar a paridade total, e que há a necessidade de um

⁴² Disponível em: [Global Gender Gap Report 2024 | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024). Acesso em: 21 jul 2024

compromisso global renovado para alcançar a equidade de gênero, especialmente nas esferas econômica e política.

Além disso, para promover a efetiva superação da desigualdade de gênero, as empresas e os Estados devem agir de forma a evitar a prática de *genderwashing*, fenômeno que pode criar uma percepção equivocada de avanços, enquanto a desigualdade persiste, como se pôde verificar nos relatórios anuais de sustentabilidade divulgados pelas empresas aqui estudadas.

Assim sendo, de acordo com a análise realizada neste estudo, é possível afirmar que os Estados aparentam não estar disponíveis para assumirem compromissos concretos em prol da igualdade de gênero, enquanto as empresas, de uma maneira geral, não parecem contar com ações e programas que alinhem de forma efetiva as suas narrativas públicas de líderes em diversidade no mercado.

Por fim, entende-se que a hipótese inicial desse estudo foi confirmada. A atuação do Estado e das empresas por meio da implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos não tem se demonstrado suficiente para o enfrentamento bem-sucedido da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. As iniciativas até aqui visualizadas, nos âmbitos público e privado, podem criar uma falsa impressão de progresso, mas não se enxergam soluções efetivas no curto prazo.

REFERÊNCIAS

- ABBOTT, Kenneth W. *et al.* (Eds.). **International organizations as orchestrators**. Cambridge: Cambridge University Press, 2015.
- ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, out./dez. 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020#:~:text=A%20taxa%20de%20desemprego%20de,%C3%A0%20ra%C3%A7a%20e%20das%20pessoas. Acesso em: 27 abr. 2023.
- AKOTIRENE, Carla. 2019. Interseccionalidades. São Paulo: Sueli Carneiro: Pólen.
- BARNETT, Michael; FINNEMORE, Martha. **Rules for the World: International Organizations in Global Politics**. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2004.
- BERTH, J. Empoderamento. São Paulo: Pólen, 2019. 184 p. ISBN 978-85-98349-75-6.
- BIROLI, Flávia. Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina / Pierre Bourdieu; Tradução Maria Helena Kuhner. -20ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022.
- BRANDI, L. K. C.; FARIA, C. A. P. . Mulheres, mercado de trabalho e direitos humanos: entre a regulação internacional e as políticas públicas. In: Alessandra Sampaio Chacham, Juliana Gonzaga Jayme. (Org.). Explorando as dimensões do gênero: interfaces com o mundo do trabalho, a violência e a diversidade sexual. 1ed.Belo Horizonte: Sociedade Mineira de Cultura. Editora PUC Minas, 2023, v. 1, p. 21-44.
- BUHMANN, Karin; ROSEBERRY, Lynn; MORSING, Mette. Introduction. In: BUHMANN, Karin; ROSEBERRY, Lynn; MORSING, Mette (Eds.). **Corporate social and human rights responsibilities: global legal and management perspectives**. Basingstoke. Palgrave Macmillan, 2010. p. 1-22.
- BUTLER, Judith. Problemas de Gênero. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2003.
- CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas, Direitos Humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e na emancipação da mulher pelas empresas transnacionais**. 2014. 198 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.
- CRENSHAW, Kimberlé W. (2002). “**Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero**”. Estudos Feministas, ano 10, nº 1/2002, pp. 171-188.
- DEGRAFF, Debora; ANKER, Richard. Gênero, mercados de trabalho e o trabalho das mulheres. In: PINNELLI, Antonella (Org.). **Gênero nos estudos de população**. Campinas: Abep, 2004. p. 163 a 197.

DEVA, S., & BILCHITZ, D. (Eds.) (2013). **Human rights obligations of business: beyond the corporate responsibility to respect?**. Cambridge University Press (CUP).

_____. **Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

DEVA, Surya. **From ‘business or human rights’ to ‘business and human rights’: what next?** 2020. Disponível em: <https://promiseinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/2022/08/From-%E2%80%98business-or-human-rights-to-%E2%80%98business-and-human-rights-what-next-Surya-Deva.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2023.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. **Boletim Especial 8 de Marco – Dia da Mulher**, mar. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 10 maio 2023.

DIHR – ICAR. The Danish Institute for Human Rights, National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit, 2017 edition.

_____. (2018). Women in business and human rights: a mapping of topics for State attention in United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights implementation processes.

_____. (2020) – Addressing the gender dimensions of Business and Human Rights: A summary report from three thematic gender learning exchanges on the digital transition, National Actions Plans and feminist approaches.

FERNANDEZ, B. P. M. 2019. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? Cadernos de Campo.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Políticas públicas e relações internacionais**. Brasília: Enap, 2018.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo**, volume 1. São Paulo: Boitempo, 2021.

_____, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2019.

FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos Direitos Humanos**. Trad. Carlos Roberto D. Garcia, Antônio Henrique G. Suxberger, Jefferson Aparecido dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

FOX-KIRK, W., Gardiner, R. A., Finn, H., & Chisholm, J. (2020). Genderwashing: the myth of equality. Human Resource Development International. DOI: <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1801065>

FURTADO, Gabriela Leoni. Genderwashing no comércio global: uma análise das respostas dos estados e do mercado às lacunas de gênero e propostas para estratégias em direção ao #ODS5 da ONU. 2023. 149 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2023.
http://www.realp.unb.br/jspui/bitstream/10482/47291/1/GabrielaLeoniFurtado_DISSERT.pdf

GENDER AND DEVELOPMENT NETWORK (GADN). Why National Action Plans on Business and Human Rights must integrate and prioritise gender equality and women's human rights. **Gender & Development Network**, nov. 2015. Disponível em: https://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadn_b_hr_paper_13_11_15_final.pdf. Acesso em: 29 jun. 2022.

HADDAD, Tathiana Machado Araújo; Pinheiro, Letícia de Abreu (Orientadora). **Diplomacia pública: a política externa brasileira e as ONGs na Conferência de Beijing (1995)**. Rio de Janeiro, 2007. 153 p. Dissertação de Mestrado – Instituto de Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, set. dez. 2007.

_____, Helena S.; GUIMARÃES, Nadya A. **Cuidado e cuidadoras**: as várias faces do trabalho do *care*. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica**, Brasília, n. 38, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 10 jun. 2022.

ICAR-ECCJ Assessments of Existing NAPs - 2015 Update
<https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58da9ec3e3df280b4c4d95cd/1490722506902/ICAR-ECCJ-Assessments-of-Existing-NAPs-2015-Update.pdf#page=18>

ICAR - 2017 <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/08/NAPAssessmentAug2017FINAL.pdf>

INFORME MIR – Ministério da Igualdade Racial - Monitoramento e avaliação - nº 2 - **Edição Mulheres Negras**. Brasília-DF - setembro de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/composicao/secretaria-de-gestao-do-sistema-nacional-de-promocao-da-igualdade-racial/diretoria-de-avaliacao-monitoramento-e-gestao-da-informacao/informativos/InformeMIRMonitoramentoeavaliacao2EdioMulheresNegras.pdf> Acesso em 22 out 2023.

LIMA, M.; RIOS, F.; FRANÇA, D. **Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009)**. In: MARCONDES, M. M. et al. (Org.). Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013.

MCKINSEY & LEANIN. Women in the Workplace, 2023. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

MOORE, Henrietta: "Compreendendo Sexo e Gênero" In: Tim Ingold (org.) Companion Encyclopedia of Anthropology, London, Routledge, 1997.

MORRIS, D; BOGNER, L; DAUBIGEON, L; O'BRIEN C. M.; WRZONCKI, E, National Action Plans on Business and Human Rights, An Analysis of Plans from 2013-2018, Danish Institute for Human Rights, 2018. Disponível em: [nap-analysis 2018 \(humanrights.dk\)](https://nap-analysis-2018.humanrights.dk). Acesso em: 21 fev 2024

MOSEDALE, Sarah (2003) "Towards a framework for assessing empowerment". Paper prepared for the international conference, New Directions in Impact Assessment for Development: Methods and Practice, Manchester UK, 24 and 25 November 2003.

NACIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. Disponível em: <https://globalnaps.org/>. Acesso em: 02 jan. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. New data shine light on gender gaps in the labour market. **Spotlight on Work Statistics**, n. 12, p. 1-8, March 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf. Acesso em: 11 maio 2023.

_____. 2018. **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino** 2018. Ginebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 jun. 2022.

_____. 2014. Transição da economia informal para a economia formal. Relatório V (1). Conferência Internacional do Trabalho 103ª Sessão, 2014.

_____. 2016. Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais. Relatório IV. Conferência Internacional do Trabalho, Genebra 105ª Sessão, 2016.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) na Organização das Nações Unidas**. Trad. Ministério das Relações Exteriores. Brasília: Ministério da Mulher da Família e Direitos Humanos, 2011. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em: 11 maio 2023.

_____. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher**. Pequim: ONU, 1995. Disponível em: <http://bit.ly/2PjhDdR>. Acesso em: 10 maio 2023.

_____. **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher**, 1979.

_____. **Declaração e Programa de Ação da Conferência Mundial de Direitos Humanos**, 1993.

ONU Mulheres. **Glossário de Termos sobre o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5- Alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas**. 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Glossario-ODS-5.pdf>. Acesso em 24 set 2023.

ORTNER, Sherry: “Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura?”, in: ROSALDO; LAMPHIRE: A mulher, a cultura e a sociedade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979

OXFAM BRASIL. **Um PNA disfarçado?** Uma análise do Decreto n. 9.571 de 2018 sobre Empresa e Direitos Humanos. São Paulo: Oxfam Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/justica-rural-e-desenvolvimento/direitos-humanos-e-empresas/um-pna-disfarçado/>. Acesso em: 01 jul. 2022.

PINHEIRO, Ana Laura Lobato. **Direitos humanos das mulheres**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2020.

QUARTUCCI, Gabriela Mesquita. O Impulso "ESG" e a Diversidade e a Inclusão nas Empresas mais Sustentáveis da Bolsa de Valores Brasileira. 2022. Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão do Ambiente, Universidade do Porto, 2022. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/146613/2/597018.pdf>

RUBIN, Gayle. 2012. O Tráfico de Mulheres: notas sobre a ‘economia política’ do sexo, tradução de Júlio Simões do artigo originalmente publicado em: REITER, Rayna (Ed.): Toward an Anthropology of Women. Nova York, Monthly Review, 1973. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/1919>. Acesso em 15 ago 2024.

RUGGIE, John G. The social construction of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. In: DEVA, Surya; BIRCHALL, David (Orgs.). **Research Handbook on Human Rights and Business**. Cambridge, MA. Edward Elgar Publishing Limited, 2020. p. 63-86.

_____. **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**. New York, London: W. W. Norton & Company, Inc., 2013. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4424946/mod_resource/content/1/Ruggie%20-%20Just%20Business.pdf. Acesso em: 30 jun. 2022.

_____. 2014. Quando Negócios Não São Apenas Negócios – As Corporações Multinacionais e os Direitos Humanos, Planeta Sustentável, Editora Abril, 315 pages.

SCOTT, Joan: “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”, Educação e Realidade, Porto Alegre, 16 (2), jul-dez 1990

TOKARSKI, C. P. *et al.* Igualdade de gênero. **Políticas Sociais**: acompanhamento e análise, Brasília, Ipea, n. 27, p. 311-365, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3bJbTGk>.

UN Working Group on Business and Human Rights. Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. Geneva: OHCHR, 2016.

WALTERS, R. (2021). Varieties of gender wash: towards a framework for critiquing corporate social responsibility in feminist IPE. *Review of International Political Economy*, 29(5), 1577-1600. DOI: <https://doi.org/10.1080/09692290.2021.1935295>

APÊNDICE A – Planos Nacionais de Ação

Os Planos Nacionais de Ação (PNAs) foram analisados por ordem cronológica de lançamento de seu primeiro PNA, sendo que o país pioneiro foi o Reino Unido, em 2013, e que há países em diferentes etapas de elaboração, para lançamento futuro. A data de corte para análise dos PNAs neste estudo foram os lançados até 31 de dezembro de 2022. O que se apresenta a seguir é um recorte dos conteúdos dos PNAs com foco específico em gênero.

Reino Unido

O Reino Unido foi o primeiro governo a publicar um Plano Nacional de Ação, em 2013, e o primeiro a publicar sua atualização, em 2016.

Com o título “*Good Business – Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*”⁴³, o PNA do Reino Unido não contou com uma Avaliação de Base Nacional (ABN) antes de 2013.

A atualização, denominada “*Good Business – Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Updated May 2016*”⁴⁴, lançada em 2016, também não contou com a ABN, mas foram publicados relatórios sobre a implantação de seu Plano Nacional.

O documento de 2016 traz apenas duas referências sobre gênero. Na introdução, aponta que: “*Desde a publicação dos POs, em 2011, e do Plano Nacional de Ação do Reino Unido, em 2013, registraram-se vários desenvolvimentos a nível internacional. Em particular: (...) proteger os direitos trabalhistas, promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e aqueles com empregos precários (ODS 8.8)*” (tradução própria⁴⁵).

⁴³Disponível

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7b89c3e5274a7318b8f4ec/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf. Acesso em: 06 abr 2024

em:

⁴⁴

Disponível

em:

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a815b46e5274a2e8ab538d6/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_updated_May_2016.pdf. Acesso em: 06 abr 2024

⁴⁵ Since the publication of the UNGPs, in 2011, and the UK’s National Action Plan in 2013, there have been a number of developments at the international level. In particular: (...) protect labour rights, promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment (SDG 8.8)

Já na seção dedicada aos compromissos governamentais, tal documento declara que “O Governo fará o seguinte para reforçar a implementação dos seus compromissos no âmbito do Pilar 1 dos POs: (...) considerar novas atividades de projeto para aumentar a sensibilização e enfrentar os impactos negativos da atividade empresarial, incluindo sobre os Direitos Humanos de grupos como (...) mulheres (...) através de encarregar as nossas missões diplomáticas em países onde estas são preocupações” (tradução própria⁴⁶).

Holanda

A Holanda adotou seu primeiro Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos (*Nationaal Actieplan bedrijfsleven en mensenrechten: Rapport over het Nederlandse beleid rondom de bevordering van eerbiediging van mensenrechten door het bedrijfsleven*⁴⁷) em 2013.

Uma Avaliação de Base Nacional foi realizada pelo Instituto Holandês em 2020, e um segundo PNA⁴⁸ foi lançado em 2022. A Holanda desenvolveu, ainda, uma Política Internacional de Responsabilidade Social Empresarial em 2020, centrada no papel das empresas no âmbito dos Princípios Orientadores.

Dividido por pilares, o PNA holandês dispõe sobre as questões de gênero da seguinte forma: Pilar I: “Em 2021, no 10º aniversário dos POs, a ONU realizou uma pesquisa que mostrou que os POs se tornaram o quadro global oficial para as empresas e os Direitos Humanos. Com base nesta pesquisa, a ONU desenvolveu um roteiro POs 10+, que abrange os próximos 10 anos. Salienta a coerência política e incentiva parcerias entre Estados, empresas, titulares de direitos, sindicatos, organizações da sociedade civil e organizações internacionais para combater as causas profundas das violações dos Direitos Humanos relacionadas com as empresas. A sua ênfase está na importância de envolver diretamente os detentores de direitos locais, incluindo as mulheres. Isto requer também ter em conta outras publicações reconhecidas internacionalmente, como Dimensões de Gênero dos POs, juntamente com o roteiro POs

⁴⁶ The Government will do the following to reinforce its implementation of its commitments under Pillar 1 of the UNGPs: (...) Consider new project activity on raising awareness and tackling the negative impacts of business activity, including on the human rights of groups (...) women (...) by tasking our diplomatic missions in countries where these are concerns.

⁴⁷ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/03/NAP-Netherlands-2013-open-English.pdf>. Acesso em: 07 abr 2024

⁴⁸ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Netherlands-2022-2025-English.pdf>. Acesso em 07 abr 2024

10+” (tradução própria⁴⁹). Sobre os planos de ação, no tema de inclusão das Empresas e Direitos Humanos na política externa da Holanda, aponta-se: *“Integrar responsabilidades em áreas de conflito e estados frágeis nas políticas: (...) Os Países Baixos estão empenhados em colaborar com outros doadores e organizações na realização de análises conjuntas que incluam uma dimensão de gênero. Um exemplo aqui é o investimento holandês na iniciativa Estados Afetados por Conflitos na África (CASA, em inglês) da Corporação Financeira Internacional (IFC, em inglês). Uma abordagem sensível ao conflito para o desenvolvimento do setor privado foi fundamental nos 13 estados frágeis nos quais este projeto da IFC foi implementado”* (tradução própria⁵⁰).

Ainda no Pilar I, no qual é abordada a cooperação para o desenvolvimento, o PNA holandês traz o seguinte: *“Comércio sustentável e investimento nos países em desenvolvimento:(...) os interesses e as circunstâncias específicas dos países em desenvolvimento devem ser tidos em conta na elaboração de acordos nacionais, europeus e internacionais destinados a melhorar a sustentabilidade do comércio e dos investimentos. Os exemplos incluem o desenvolvimento de normas sobre o desflorestamento e o clima, a economia circular, os direitos de utilização da terra, o trabalho, o comércio externo e os investimentos, e as Condutas Empresariais Responsáveis (CER). A pedra angular disto é determinar o impacto no desenvolvimento dos esforços para tornar o comércio e o investimento mais sustentáveis, especialmente o impacto sobre os grupos vulneráveis, como os povos indígenas, os pequenos produtores, os trabalhadores e os trabalhadores agrícolas, com especial destaque para as mulheres*

⁴⁹ In 2021, on the 10th anniversary of the UNGPs, the UN conducted a survey which showed that the UNGPs have become the authoritative global framework for business and human rights. Building on this survey, the UN has developed a UNGPs 10+ roadmap¹² covering the next 10 years. It stresses policy coherence and encourages partnerships between states, businesses, rightsholders, trade unions, civil society organizations and international organizations to tackle the root causes of business-related human rights violations. Its emphasis is on the importance of directly involving local rightsholders, including women. This requires also taking other internationally recognized publications such as ‘Gender Dimensions of the UNGPs’ into account, alongside the UNGPs 10+ roadmap.

⁵⁰ The Netherlands is committed to collaborating with other donors and organizations in making joint analyses which include a gender dimension. An example here is Dutch investment in the International Finance Corporation’s (IFC) Conflict Affected States in Africa (CASA) initiative. A conflict-sensitive approach to private sector development was central in the 13 fragile states in which this IFC project was implemented. Furthermore, the European Conflict Minerals Regulation⁴⁴, which came into effect in January 2021, requires all EU businesses importing certain metals and minerals to apply due diligence. All EU member states must appoint a national supervisory authority to monitor businesses’ compliance with this Regulation. In the Netherlands this is the Human Environment and Transport Inspectorate (ILT).⁴⁶ Regular meetings between the European Commission and member states aim to ensure uniform implementation of the Regulation.

e os jovens. Isto deverá reforçar os efeitos positivos dos esforços e, na medida do possível, prevenir e mitigar quaisquer efeitos secundários negativos” (tradução própria⁵¹).

Já no Pilar II, tal documento aponta no tópico sobre gabinete de apoio à Conduta Empresarial Responsável que: “O novo gabinete de apoio ao CER constituirá um balcão único para a política de CER, apoiando todas as empresas, incluindo-se aquelas que (ainda) não se enquadram no âmbito da legislação atual, na sua aplicação da devida diligência. (...) Os serviços oferecidos pelo escritório de apoio CER podem incluir: (...) oferecer e fornecer conhecimento e experiência específicos sobre riscos, por exemplo (...) o combate ao trabalho infantil e aos riscos relacionados com o gênero (...)” (tradução própria⁵²)

No Pilar III, o texto, ao dispor sobre melhorar o fornecimento de informações às partes afetadas, aponta que “O governo produzirá um guia digital acessível que descreve as soluções judiciais e extrajudiciais disponíveis para partes no estrangeiro que tenham sido afetadas por empresas holandesas (através das suas cadeias de abastecimento internacionais). ... Isto incluirá uma perspectiva de gênero” (tradução própria⁵³).

Dinamarca

O *Danish National Action Plan – implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*⁵⁴ foi publicado em 2014. Em 2019, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU examinou o país e o incentivou a adotar um

⁵¹ The interests and specific circumstances of developing countries must be taken into account when drafting national, European and international agreements aimed at improving the sustainability of trade and investments. Examples include developing standards on deforestation and the climate, the circular economy, land use rights, labour, foreign trade and investments and RBC. The cornerstone of this is to determine the development impact of efforts to make trade and investment more sustainable, especially the impact on vulnerable groups such as indigenous peoples, small-scale producers, workers and agricultural labourers, with a particular focus on women and young people. This should reinforce the efforts’ positive effects and, as far as possible, prevent and mitigate any negative side effects.

⁵² The new RBC support office will form a one-stop shop for RBC policy by supporting all businesses, including those that do not (as yet) fall under the scope of current legislation, in their application of due diligence. (...) Services offered by the RBC support office may include: (...) offering and providing risk-specific knowledge and expertise, for example about major RBC risks such as the right to form trade unions and bargain collectively, a living wage, combating child labour and gender-related risks, or about RBC risks in specific sectors or geographic regions.

⁵³ The government will produce an accessible digital guide describing the judicial and non-judicial remedies available to parties abroad who have been affected by Dutch companies (through their international supply chains). This guide will clearly describe the possibilities for initiating a judicial or non-judicial process and what support, such as legal aid, is available. The guide can follow Germany’s example. In response to consultations, the guide will where possible take account of the additional hurdles faced by marginalised groups and unequal power relationships. This will include a gender perspective.

⁵⁴ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/12/denmark.pdf>. Acesso em: 07 mar 2024

segundo PNA, o que não aconteceu, já que o documento original não possui data de validade.

Observa-se, assim, todos os países que adotaram PNAs antes da Dinamarca atualizaram seus documentos, deixando esse país com o Plano mais antigo em vigor até junho de 2024.

Um *Guia de Direitos Humanos e Empresas para a Dinamarca*⁵⁵ foi desenvolvido em 2015, contendo informações sobre os impactos adversos potenciais e reais sobre os Direitos Humanos das atividades empresariais na Dinamarca. As informações contidas nesse guia foram coletadas de fontes disponíveis publicamente e por meio de consultas às partes interessadas.

Em 2016, foi publicado o relatório *Empresas e Direitos Humanos em um contexto dinamarquês (Erhverv og menneskerettigheder i en dansk kontekst, em dinamarquês)*, documento que estabelece uma linha de base para a implementação dos Princípios Orientadores no país, com foco em legislação, políticas e iniciativas.

O PNA dinamarquês faz as seguintes referências à igualdade de gênero: “*O dever do Estado de proteger os Direitos Humanos (...) Ações tomadas (...) Proteção dos Direitos Humanos na esfera empresarial na legislação dinamarquesa: A legislação geral dinamarquesa contribui para o cumprimento do dever da Dinamarca, de acordo com os tratados de Direitos Humanos dos quais é parte, contra abusos de Direitos Humanos por agentes privados, inclusive empresas. Por exemplo, a lei parlamentar dinamarquesa proíbe o tratamento diferenciado no mercado de trabalho desde 1996, protegendo contra a discriminação baseada em raça, gênero (...)*” (tradução própria⁵⁶); e “*Dever do Estado de Proteger. Apoiar o respeito das empresas aos Direitos Humanos em áreas afetadas por conflitos. Como o risco de graves abusos de Direitos Humanos é maior em áreas afetadas por conflitos, os Estados devem ajudar a garantir que as empresas que operam nesses contextos não se envolvam com tais abusos, inclusive por meio de: (...) b) Fornecendo assistência adequada às empresas para que avaliem e tratem dos riscos*

⁵⁵ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/10/denmark.pdf>. Acesso em 07 abr 2024

⁵⁶ Protection of human rights in the business sphere in Danish legislation General Danish law contributes to fulfilling Denmark’s duty under human rights treaties to which it is a party against human rights abuses by private actors, including businesses. For example, the Danish parliamentary act prohibits differential treatment in the labour market from 1996 protecting against discrimination based on race, gender (...)

elevados de abusos, dando atenção especial à violência sexual e de gênero" (tradução própria⁵⁷).

Finlândia

O Plano Nacional de Ação da Finlândia, intitulado “*Työryhmän ehdotus YK:n yrittäjä- ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden kansalliseksi toimeenpanoksi*”⁵⁸, foi adotado em 2014, mas não foi elaborada a Avaliação de Base Nacional prévia a ele.

Os Ministérios do país realizaram e publicaram um memorando de antecedentes, que incluiu informações sobre a legislação finlandesa, convenções internacionais e outras normas relevantes para os Direitos Humanos, e outras medidas e práticas das autoridades em relação aos POs. Um memorando foi elaborado e disponibilizado publicamente, mas não atingiu o nível de uma ABN porque não se concentrou nas questões-chave dos Princípios Orientadores, e as partes interessadas não estavam não o consideraram muito útil, além de não estarem envolvidas em seu desenvolvimento (ICAR-ECCJ, 2015).

O documento finlandês aborda a questão de gênero já em sua introdução, quando dispõe que naquele país “*tem havido um desejo de construir uma sociedade baseada na igualdade e de desenvolver métodos e uma cultura que seja sensível ao impacto da igualdade e do gênero. A igualdade de tratamento é tida em consideração em toda a legislação e preparação do orçamento nacional, em vários programas e projetos do governo central e em políticas de pessoal.*” (tradução própria⁵⁹). Ao abordar os Direitos Humanos na legislação finlandesa, aponta que “*De acordo com a disposição de igualdade da Constituição, ninguém pode ser tratado de forma diferente com base no sexo (...)*”

⁵⁷ State Duty to Protect. Supporting business respect for human rights in conflict-affected areas. Because the risk of gross human rights abuses is heightened in conflict-affected areas, States should help ensure that business enterprises operating in those contexts are not involved with such abuses, including by: (...) b) Providing adequate assistance to business enterprises to assess and address the heightened risks of abuses, paying special attention to both gender-based and sexual violence.

⁵⁸ Disponível em: <https://tem.fi/documents/1410877/3084000/National+action+plan+for+the+implementation+of+the+UN+guiding+principles+on+business+and+human+rights/1bc35feb-d35a-438f-af56-aec16adfcbae/National+action+plan+for+the+implementation+of+the+UN+guiding+principles+on+business+and+human+rights.pdf>. Acesso em: 10 mar 2024

⁵⁹ In Finland, there has been a desire to construct a society based on equality and to develop methods and a culture is sensitive to the impact of equality and gender. Equal treatment is taken into consideration in all the legislation and preparation of the national budget, various central government programmes and projects, and personnel policies.

(tradução própria⁶⁰). Sobre atividades em organizações internacionais, descreve que *“Geralmente, a Finlândia apoia o diálogo mútuo entre organizações internacionais e a sua cooperação em questões de Direitos Humanos para aumentar a coerência. O Ministério dos Negócios Estrangeiros utilizou fundos de cooperação para o desenvolvimento para financiar ações relacionadas com aspectos como os direitos no trabalho, o empoderamento econômico das mulheres e o trabalho digno.”* (tradução própria⁶¹).

Já sobre as expectativas em relação às empresas e aos serviços de apoio a organizações finlandesas e internacionais que promovem o assunto, o PNA aponta no item 3.5 que: *“O Ministério dos Negócios Estrangeiros utiliza fundos de cooperação para o desenvolvimento de apoio às organizações, programas e iniciativas internacionais que promovam o tema das empresas e dos Direitos Humanos. Por exemplo, o Ministério dos Negócios Estrangeiros apoiou os seguintes projetos: A iniciativa de Responsabilidade Social Corporativa do Pacto Global das Nações Unidas, no valor de 350 mil euros em 2013, e a sua iniciativa Empresas para a Paz, no valor de 200 mil euros, entre 2013 e 2014. As atividades centram-se em aspectos como os Direitos Humanos, a igualdade de gênero, a boa governação e os assuntos ambientais. Em 2014, foram gastos cerca de 17 milhões de euros para apoiar os projetos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Os projetos estão relacionados com questões como direitos no trabalho, locais de trabalho verdes para o setor da construção, inclusão das mulheres no mercado de trabalho e trabalho digno”* (tradução própria⁶²).

Lituânia

⁶⁰ According to the equality provision of the Constitution, no one may be treated differently based on sex (...)

⁶¹ Generally, Finland supports the mutual dialogue between international organisations and their cooperation on human rights issues to increase coherence. The Ministry for Foreign Affairs has used development cooperation funds to finance actions related to features such as rights at work, the economic empowerment of women, and decent work.

⁶² The Ministry for Foreign Affairs uses development cooperation funds to support international organizations, programmes and initiatives which promote the theme of business and human rights. For instance, the Ministry for Foreign Affairs has supported the following projects: The UN Global Compact CSR initiative for EUR 350,000 in 2013 and its Business for Peace initiative for EUR 200,000 between 2013 and 2014. The activities focus on features such as human rights, gender equality, good governance and environmental affairs. In 2014, approximately EUR 17 million were spent to support the projects of the International Labour Organization (ILO). The projects are related to matters such as rights at work, green workplaces for the construction sector, the inclusion of women in the labour market, and decent work.

A Lituânia adotou o seu primeiro PNA (*Lietuvos Veiksmų Ugyvendinant Jungtinių Tautų Pagrindinius Principus Dol Verslo Ir Žmogaus Teisių*⁶³) em 2015, sem prazo de validade e sem compromisso oficial para desenvolver um segundo Plano. Afirmou, no entanto, que como parte da sua Revisão Nacional Voluntária no Fórum Político de Alto Nível, planejava elaborar um segundo PNA, seguindo as diretrizes da OCDE.

O PNA da Lituânia aborda a questão de gênero e direitos das mulheres em dois dos objetivos ali descritos. No Objetivo 1: garantir o dever do Estado de proteger, defender e respeitar os Direitos Humanos, assim aponta: *“A proteção dos Direitos Humanos, a garantia de oportunidades iguais de emprego, sociais e outras, a igualdade de gênero, a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres – estes são valores fundamentais a perseguir nas relações laborais e na regulação das atividades empresariais. O Governo tem a obrigação de garantir os Direitos Humanos acima mencionados nestas áreas. As ações e medidas do Governo incluem instrumentos destinados ao desenvolvimento de um quadro legislativo que preveja práticas empresariais responsáveis e a eliminação da corrupção no setor público. É dada grande atenção às medidas de não discriminação, incluindo a educação sobre os Direitos Humanos, vários estudos e outras medidas que promovam a não discriminação e o respeito pelos Direitos Humanos. O Governo também apoia iniciativas específicas para a promoção da igualdade de gênero, incentiva o desenvolvimento de organizações não-governamentais e fornece assistência financeira para iniciativas de organizações não-governamentais neste domínio” (...)* C. Medidas relacionadas com investigação e formação sobre não discriminação e outros Direitos Humanos: 1 - Investigação e formação em não discriminação: O Plano de Ação Interinstitucional para a Promoção da Não Discriminação para 2012-2014 (...) visa assegurar a implementação de medidas educativas sobre a promoção da não discriminação e igualdade de oportunidades, para aumentar a consciência jurídica, a compreensão mútua e a tolerância em termos de gênero, raça, nacionalidade, língua, origem, estatuto social, crença, convicções ou pontos de vista, idade, orientação sexual, deficiência, origem étnica e religião, para informar o público sobre as manifestações de discriminação na Lituânia e o seu impacto negativo na igualdade de oportunidades de certos grupos sociais participarem ativamente na vida pública. Medidas previstas: (i) realizar um estudo sobre as razões

⁶³

Disponível

em:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf. Acesso em 07 abr 2023

das mudanças nas atitudes sociais e as causas da discriminação, bem como a análise dos resultados (...)” (tradução própria⁶⁴).

Ainda no Objetivo 1, assevera: *“D. Medidas relacionadas com a investigação e formação sobre a igualdade entre homens e mulheres: 1: Investigação e formação sobre igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Programa Nacional para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens para 2010-2014, (...) visa assegurar uma implementação transversal consistente, abrangente e sistemática das disposições da Lei da Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens, bem como bem como a União Europeia (doravante designada por UE) e os compromissos internacionais em matéria de igualdade de gênero. Medidas em curso: (i) realizar um estudo alargado e uma avaliação do desenvolvimento no que diz respeito ao tratamento de mulheres e homens em todas as esferas; (ii) organizar seminários para incentivar os empregadores a promoverem sistematicamente a igualdade de tratamento entre mulheres e homens no local de trabalho e a igualdade de oportunidades para mulheres e homens no que diz respeito ao acesso ao emprego ou à promoção a um cargo de chefia; (iii) organizar uma mesa redonda sobre o papel dos parceiros sociais na implementação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho; (iv) organizar seminários sobre o tratamento discriminatório de mulheres e homens na educação; (...) (vi) organizar um concurso para empregadores que garanta a igualdade de tratamento entre homens e mulheres” (tradução própria⁶⁵).*

⁶⁴ Protection of human rights, ensuring equal employment, social and other opportunities, gender equality, reducing gender pay gap – these are fundamental values to be pursued in labour relations and regulation of corporate activities. The Government has the obligation to ensure the above mentioned human rights in these areas. Government’s actions and measures include legislative instruments aimed at the development of a legislative framework providing for responsible business practices and elimination of corruption in the public sector. Great attention is paid to non-discrimination measures, including education on human rights, various studies and other measures that promote non-discrimination and respect for human rights. The Government also supports specific initiatives for promotion of gender equality, encourages the development of non-governmental organizations and provides financial assistance for initiatives of non-governmental organizations in this field. C. Measures related to research and training on non-discrimination and other human rights: 1. Research and training in non-discrimination. The Inter-institutional Action Plan for the Promotion of Non-discrimination for 2012-2014 (...), aims to ensure the implementation of educational measures on promotion of non-discrimination and equal opportunities, to increase legal awareness, mutual understanding and tolerance in terms of gender, race, nationality, language, origin, social status, belief, convictions or views, age, sexual orientation, disability, ethnic origin and religion, to inform the public about manifestations of discrimination in Lithuania and its negative impact on equal opportunities of certain social groups to actively participate in public life. Measures foreseen: (i) to conduct a study into the reasons for changes in societal attitudes and causes of discrimination, as well as the analysis of the results.

⁶⁵ D. Measures related to research and training on equality between men and women: 1. Research and training on equal opportunities between men and women. National Programme on Equal Opportunities for Women and Men for 2010-2014(...), aims to ensure consistent, comprehensive and systematic cross-field

Já no Objetivo 2, que trata sobre a promoção da responsabilidade corporativa e sobre o respeito na esfera de Empresas e Direitos Humanos, consta das medidas planejadas: “1. *Promoção de negócios sociais e socialmente responsáveis. O Programa Nacional de Progresso 2014-2020 (...) estabelece prioridades para a implementação da estratégia de progresso da Lituânia (...) A Estratégia Nacional de Progresso também introduz princípios horizontais relacionados com o desenvolvimento sustentável, a igualdade de gênero e a não discriminação*” (tradução própria⁶⁶).

Suécia

A Suécia adotou o seu PNA em 2015. Intitulado *Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter*⁶⁷, esse documento não foi atualizado até o primeiro semestre de 2024, e tampouco existem relatórios sobre a sua implementação. Também não foi publicada Avaliação de Base Nacional prévia ao PNA até a data mencionada.

O Plano sueco aponta obrigações do Estado e das empresas para tratar a dimensão de gênero. No que tange o dever do Estado de proteger os Direitos Humanos, o documento diz que, na Legislação sueca para proteger os Direitos Humanos: “*O objetivo da Lei da Discriminação (2008:567) é combater a discriminação e, de outras formas, promover a igualdade de direitos e oportunidades, independentemente do sexo, identidade ou expressão transgênero, etnia, religião ou outra crença, deficiência, orientação sexual ou idade. A lei aplica-se ao emprego em sentido lato, às atividades educativas, às atividades políticas do mercado de trabalho e aos serviços de emprego não sujeitos a contrato público, à abertura ou gestão de uma empresa, ao fornecimento de bens, serviços e*

implementation of the provisions of the Law on Equal Opportunities for Women and Men, as well as European Union (hereinafter referred to as the EU) and international commitments regarding gender equality. On-going measures: (i) to conduct an extended study and evaluation of the development as regards treatment of women and men in all spheres; (ii) to organize seminars to encourage employers to systematically promote equal treatment of women and men in the workplace and equal opportunities for women and men as regards access to employment or promotion to a senior position; (iii) to organize a round table discussion on the role of social partners in the implementation of equal opportunities for women and men in the labour market; (iv) to organize seminars on discriminatory treatment of women and men in education; (vi) to organize a competition for employers ensuring equal treatment for men and women.

⁶⁶ Promotion of social and socially responsible business. The National Progress Programme 2014-2020 approved by the Government of the Republic of (...) establishes priorities for the implementation of Lithuanian progress strategy ‘Lithuania 2030’(...) The National Progress Strategy also introduces horizontal principals related to sustainable development, gender equality and non-discrimination.”

⁶⁷ Disponível em: <https://cdn.openaid.se/app/uploads/2021/03/09145428/Handlingsplan-for-foretagande-och-manskliga-rattigheter.pdf>. Acesso em 07 abr 2024

habitação, à organização de uma reunião ou evento público, e à saúde e cuidados médicos e serviços sociais” (tradução própria⁶⁸).

No que tange à responsabilidade corporativa de respeitar os Direitos Humanos, tal PNA dispõe que *“As condições para os esforços das empresas para respeitar os Direitos Humanos variam dependendo da sua dimensão, dos países e regiões em que operam e da sua linha de negócios, mas o objetivo comum é evitar que as atividades das empresas conduzam a violações dos Direitos Humanos, incluindo a exploração de crianças. A UNICEF, a Save the Children e o Pacto Global das Nações Unidas desenvolveram os Direitos das Crianças e os Princípios Empresariais, que fornecem orientação às empresas no seu trabalho. As empresas devem também ajudar a defender e reforçar os direitos das mulheres, nomeadamente através do acesso ao mercado de trabalho e do combate à discriminação em todas as suas formas”* (tradução própria⁶⁹).

Por fim, acerca das medidas planejadas, regulamentos e legislação, dispõe o referido documento que: *“A União Europeia adotou novas diretivas sobre contratos públicos: uma diretiva sobre contratos públicos, uma diretiva sobre contratos públicos por entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais, e uma diretiva sobre a adjudicação de contratos de concessão. Os considerandos das diretivas afirmam expressamente que as autoridades ou entidades adjudicantes nos seus contratos podem exigir que os fornecedores, na execução do contrato, cumpram em substância as disposições das convenções básicas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essas condições poderão também destinar-se a favorecer a implementação de medidas destinadas a promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, a aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e a conciliação entre o trabalho e a vida privada, a proteção do ambiente ou o recrutamento*

⁶⁸ The purpose of the Discrimination Act (2008:567) is to combat discrimination and in other ways promote equal rights and opportunities regardless of sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, impairment, sexual orientation or age. The Act applies to employment in a broad sense, educational activities, labour market policy activities and employment services not under public contract, starting or running a business, supply of goods, services and housing, organisation of a public gathering or event, and health and medical care and social services.

⁶⁹ The conditions for companies' efforts to respect human rights vary depending on their size, the countries and regions they operate in and their line of business, but the common goal is to prevent the companies' activities from leading to human rights abuses, including the exploitation of children. UNICEF, Save the Children and the UN Global Compact have developed the Children's Rights and Business Principles, which provide guidance for companies in their work. Companies should also help to defend and strengthen women's rights, including through access to the labour market and by combating discrimination in all its forms.

de mais pessoas desfavorecidas do que o exigido pela legislação nacional (...)” (tradução própria⁷⁰).

Noruega

A Noruega publicou seu Plano Nacional de Ação em 2015, com o nome de *Næringsliv og menneskerettigheter Nasjonalhandlingsplan for oppfølging av FNs véuedende prinsipper*⁷¹, sem prazo de encerramento e sem compromisso oficial para atualizá-lo. A Avaliação de Base Nacional do país foi publicada em 2013.

Sobre o tema de gênero e direitos das mulheres, há diretrizes dispostas no tópico relativo às responsabilidades do Estado e nas ações de acesso a remediação. No dever do Estado de proteger os Direitos Humanos, como o Estado como legislador, há as seguintes previsões: “*O dever das empresas de respeitar os Direitos Humanos está estabelecido na legislação norueguesa, por exemplo, na Lei do Ambiente de Trabalho, na Lei da Igualdade de Gênero e na Lei da Informação Ambiental*” (tradução própria⁷²). Em Direitos Humanos em áreas de conflito: “*O Ministério das Relações Exteriores é o ponto de contato das empresas em questões de segurança no exterior. O diálogo sobre o risco de abusos sexuais e de gênero será intensificado sempre que adequado*” (tradução própria⁷³).

No Princípio 12 consta: “*Os Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos são os estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, nos dois Pactos Internacionais de 1966, sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e sobre os Direitos Civis e Políticos, e nas convenções fundamentais da OIT. Em alguns casos,*

⁷⁰ The EU has adopted new procurement directives: a Directive on public procurement, a Directive on procurement by entities operating in the water, energy, transport and postal services sectors, and a Directive on the award of concession contracts. The recitals of the Directives expressly state that the contracting authorities or entities in their contracts can require suppliers, in the performance of the contract, to comply in substance with the provisions of the basic International Labour Organisation (ILO) Conventions. Such conditions might also be intended to favour the implementation of measures for the promotion of equality of women and men at work, the increased participation of women in the labour market and the reconciliation of work and private life, the protection of the environment or the recruitment of more disadvantaged persons than are required under national legislation (...)

⁷¹ Disponível em: https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/mr/business_hr_b.pdf. Acesso em 07 abr 2024

⁷² The duty of business enterprises to respect human rights is set out in Norwegian legislation, for example in the Working Environment Act, the Gender Equality Act and the Environmental Information Act.

⁷³ The Ministry of Foreign Affairs is the contact point for companies in matters of security abroad. The dialogue on the risk of gender-based and sexual abuses will be intensified where appropriate. No assistance will be given to companies that are involved in gross human rights violations unless they show a willingness to cooperate on addressing the situation.

outras normas também podem ser aplicáveis, como os direitos das mulheres, dos povos indígenas, das minorias nacionais, étnicas ou linguísticas, das crianças, das pessoas com deficiência ou dos trabalhadores estrangeiros e suas famílias” (tradução própria⁷⁴). Sobre as Convenções Fundamentais da OIT citadas acima, o referido PNA indica as que são relacionadas a gênero: “*A eliminação da discriminação (Convenção N.º 100 sobre Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor e Convenção N.º 111 sobre Discriminação em Relação ao Emprego e à Profissão)*” (tradução própria⁷⁵).

Já no acesso à remediação, no mecanismo de reclamação não baseado no Estado, há a seguinte disposição: “*A Noruega tem uma série de instituições que funcionam bem, como a Autoridade de Inspeção do Trabalho, o Provedor de Justiça das Crianças, o Provedor de Justiça do Consumidor, o Provedor de Justiça para a Igualdade e Antidiscriminação, a Agência Norueguesa do Ambiente e o Provedor de Justiça Parlamentar da Administração Pública. Existem também mecanismos de reclamação relacionados com os direitos dos trabalhadores, crianças, mulheres e homens*” (tradução própria⁷⁶).

Colômbia

O primeiro Plano Nacional de Ação da Colômbia “*Plan de Acción de Derechos Humanos y Empresas*”⁷⁷ foi lançado em 2015 e ficou válido por 3 anos. Em 2018, foi lançado o segundo relatório⁷⁸ do governo sobre os avanços na implementação do PNA, que afirmava que a Colômbia havia avançado em 86% de suas ações. O Segundo PNA

⁷⁴ ‘Internationally recognized human rights’ are those set out in the Universal Declaration of Human Rights of 1948, the two 1966 International Covenants, on Economic, Social and Cultural Rights and on Political and Civil Rights, and the ILO core conventions. In some cases, other standards may also be applicable, such as the rights of women, indigenous peoples, national, ethnic or linguistic minorities, children, people with disabilities, or foreign workers and their families.

⁷⁵ The elimination of discrimination (Convention No. 100 on Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, and Convention No. 111 on Discrimination in Respect of Employment and Occupation).

⁷⁶ Norway has a number of well-functioning institutions such as the Labour Inspection Authority, the Ombudsman for Children, the Consumer Ombudsman, the Equality and Anti-discrimination Ombudsman, the Norwegian Environment Agency and the Parliamentary Ombudsman for the Public Administration. There are also complaints mechanisms in connection with the rights of employees, children, women and men.

⁷⁷ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/colombia-nap-espanol.pdf>. Acesso em 06 mar 2024

⁷⁸ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/colombia-annual-report-on-nap-implementation-2017-18-espaol.pdf>. Acesso em: 06 mar 2024

2020-2022, intitulado “*Juntos lo Hacemos Posible Resiliencia y Solidaridad*”⁷⁹, foi publicado em 10 de dezembro de 2020.

O 2º PNA foi constituído com uma abordagem baseada em Direitos Humanos e enfoques em temas específicos, entre os quais um sensível tratamento das questões de gênero. O documento afirma que tem como base uma abordagem na qual aponta como os Direitos Humanos afetam mulheres e homens de forma diferente e como as relações de poder e as discriminações de gênero afetam o gozo efetivo dos direitos pelos seres humanos.

Além disso, o PNA colombiano considerou, em sua construção, o documento “*Perspectiva de Género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*”⁸⁰, e nesse sentido, confere importância a se entender como os impactos das atividades empresariais variam entre homens e mulheres.

Em seu Pilar Fundamental 1, sobre a obrigação do Estado de proteger os Direitos Humanos, eixo 2, o PNA colombiano dispõe que: “*Incentivar a criação de regulamentos e estratégias que promovam o respeito pelos Direitos Humanos no desenvolvimento das atividades empresariais (...) o Ministério de Minas e Energia formulará e implementará diretrizes de gênero para o setor de mineração e energia* (tradução própria⁸¹). Já no eixo 4, sobre a promoção da inclusão e a não discriminação na atividade empresarial, está disposto que a “*Assessoria Presidencial para os Direitos Humanos, em conjunto com a Assessoria Presidencial para a Competitividade e Gestão Público-Privada, a Assessoria Presidencial para a Mulher e o Instituto Colombiano de Bem-estar Familiar realizarão os mecanismos de articulação para a implementação da paridade de gênero iniciativas que envolvam mulheres e meninas*” (tradução própria)⁸².

⁷⁹ Disponível em: <https://derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2020/Plan-Nacional-de-Accion-de-Empresa-y-Derechos-Humanos.pdf>. Acesso em 06 mar 2024

⁸⁰ Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/GenderUNGP_SP.pdf. Acesso em: 06 mar 2024

⁸¹ Fomentar la creación de normatividad y estrategias que promueva el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de actividades empresariales (...) Minminas formulará e implementará los lineamientos de género del sector minero energético.

⁸² La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, junto con la Consejería Presidencial para la Competitividad y la Gestión Público Privada, la Consejería Presidencial para la Mujer y el ICBF llevará a cabo los mecanismos de articulación para la implementación de iniciativas de paridad de género que vinculen a las mujeres y a las niñas.

No eixo 7, sobre fornecer orientação e assistência a empresas e empreendimento direcionados a populações vulneráveis, há o dispositivo que afirma que “o *Ministério do Comércio, Indústria e Turismo incorporará a abordagem de gênero nas estratégias de empreendedorismo rural e urbano do governo nacional centradas na população mais vulnerável (quadro das rotas integrais de inclusão produtiva)*” (tradução própria)⁸³. O eixo 9, sobre o Estado como ator econômico, afirma que o “*Bancóldex desenvolverá e implementará uma política de gênero, de acordo com o âmbito definido pelo banco em 2019*” (tradução própria⁸⁴).

Já no Pilar Fundamental 2, sobre o dever das empresas de respeitar os Direitos Humanos, o eixo 1 discorre sobre a necessidade de fornecer às empresas as ferramentas para cumprirem a sua responsabilidade de respeitar tais direitos e que “o *Gabinete de Assessoria Presidencial para a Equidade das Mulheres (CPEM) prestará aconselhamento técnico às empresas privadas sobre a implementação de iniciativas de igualdade de gênero*” (tradução própria⁸⁵). O eixo 3 fala sobre capacitar empresas públicas e privadas sobre a necessidade de mitigar as consequências de possíveis impactos sobre os Direitos Humanos devido às suas operações, produtos ou serviços prestados, com ênfase naqueles localizados na região e que “o *Gabinete Presidencial de Aconselhamento para a Equidade das Mulheres (CPEM) implementará uma estratégia de advocacia para que as empresas promovam ações para corrigir as disparidades de gênero e empoderar mulheres e meninas a partir da lógica da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e Valor Partilhado*” (tradução própria⁸⁶).

Suíça

A Suíça adotou o seu primeiro Plano Nacional de Ação em 2016 e o segundo, intitulado *Business and Human Rights: Swiss National Action Plan*⁸⁷, em 2020, com

⁸³ El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo incorporará el enfoque de género en las estrategias del Gobierno nacional de emprendimiento rural y urbano enfocadas en la población más vulnerable (marco de las rutas integrales de inclusión productiva)

⁸⁴ Bancóldex desarrollará e implementará una política de género, de acuerdo con el alcance definido por el banco en 2019.

⁸⁵ La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) asesorará técnicamente a las empresas privadas en la implementación de iniciativas de equidad de género.

⁸⁶ La CPEM implementará una estrategia de promoción para que las empresas impulsen acciones en materia de cierre de brechas de género y empoderamiento de las mujeres y niñas desde la lógica de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y Valor Compartido

⁸⁷ Disponível em: https://www.nap-bhr.admin.ch/napbhr/en/home/nap/nationaler_aktionsplan1.html. Acesso em 07 abr 2014

vigência até o final de 2023. O país desenvolverá ao longo de 2024 um novo PNA, que abrangerá o período 2024-2027. Não foram conduzidas Avaliações de Base Nacional.

No que tange as questões de gênero, no capítulo em que é abordado o dever do Estado de proteger, nexó Estado-empresa, a Medida 11 aponta: *“Devida diligência em matéria de Direitos Humanos por parte de parcerias de desenvolvimento público-privadas: Tal como estabelecido no Código de Conduta para Parceiros Contratuais do FDFA (Departamento Federal de Relações Exteriores), o respeito pelos Direitos Humanos e a igualdade de gênero são dois dos valores que devem ser promovidos no interesse da Suíça. Todos os indivíduos, empresas ou outras entidades que trabalham com o FDFA são obrigados a contribuir para a promoção destes valores e a agir de acordo com eles e com a ordem jurídica”* (tradução própria⁸⁸). Nos princípios fundamentais afirma-se que: *“A responsabilidade das empresas de respeitar os Direitos Humanos refere-se aos Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente. (...) Dependendo das circunstâncias, as empresas também devem observar normas adicionais relativas a grupos populacionais particularmente vulneráveis, incluindo acordos que protegem (...) as mulheres (...)”* (tradução própria⁸⁹).

Sobre os princípios operacionais em devida diligência em Direitos Humanos, na Medida 21, sobre o apoio aos organismos da ONU responsáveis pela promoção dos POs, há o seguinte dispositivo: *“O governo federal continuará a prestar apoio político e financeiro ao Grupo de Trabalho das Nações Unidas, ao Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos e ao Fórum anual das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, em Genebra. Trabalhará com estes órgãos em vários projetos que: (...) ter em conta as questões de gênero na implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas”* (tradução própria⁹⁰); Na Medida 28, sobre

⁸⁸ Measure 11: Human rights due diligence by public-private development partnerships: As laid down in the Code of Conduct for Contractual Partners of the FDFA [Federal Department of Foreign Affairs], respect for human rights and gender equality are two of the values which should be promoted in the interests of Switzerland. All individuals, companies or other entities that work with the FDFA are required to contribute to the promotion of these values and to act in accordance with them, and with the legal order.

⁸⁹ The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognised human rights. ... Depending on the circumstances, business enterprises must also observe additional standards concerning particularly vulnerable population groups, including agreements protecting (...) women (...).

⁹⁰ Measure 21: Support for UN bodies in charge of promoting the UN Guiding Principles. The federal government will continue to lend political and financial support to the UN Working Group, the Office of the UN High Commissioner for Human Rights and the annual UN Forum on Business and Human Rights in Geneva. It will work with these bodies on several projects that: (...) take account of gender issues in the implementation of UN Guiding Principles;

promoção da igualdade de gênero, traz-se que “O Conselho Federal reconhece a importância de abordar o impacto desproporcional que as atividades empresariais podem ter sobre as mulheres e meninas. O setor privado é fundamental para promover a igualdade de gênero e os direitos das mulheres. Em dezembro de 2018, o parlamento aprovou uma alteração à Lei da Igualdade de Gênero que acrescenta a igualdade salarial às obrigações obrigatórias de devida diligência das empresas. A legislação revista também exige que os empregadores dos setores público e privado com pelo menos 100 empregados realizem análises regulares da igualdade de remuneração. Este novo requisito entrará em vigor em 1 de julho de 2020. Um órgão independente analisará as conclusões e o empregador deve informar à força de trabalho das suas conclusões. As empresas que tenham uma política de igualdade salarial estão isentas de avaliações adicionais. As novas disposições, que entrarão em vigor em 1 de julho de 2020 por um período de 12 anos, serão avaliadas nove anos após a sua entrada em vigor. O governo federal fornece uma ferramenta gratuita de autoteste de igualdade salarial, Logib, que permite que empresas com menos de 50 funcionários verifiquem casos de desigualdade salarial em sua força de trabalho” (tradução própria⁹¹).

Já sobre os mecanismos judiciais estaduais, o documento aponta que “Os mecanismos judiciais nacionais (os tribunais) podem ser utilizados para determinar questões que envolvam violações dos Direitos Humanos relacionadas com as empresas. O governo federal pretende garantir a eficácia destes mecanismos através da elaboração de medidas para reduzir obstáculos legais, práticos e outros que possam impedir as pessoas afetadas de obter acesso a soluções. Estas medidas devem prestar especial atenção aos obstáculos adicionais que as mulheres podem enfrentar” (tradução própria⁹²). Na Medida 32, sobre Estado de direito e acesso à justiça nos Estados anfitriões,

⁹¹ Measure 28: Promotion of gender equality: The Federal Council recognizes the importance of addressing the disproportionate impact that business activities can have on women and girls. The private sector is fundamental to advancing gender equality and women’s rights. In December 2018, parliament passed an amendment to the Gender Equality Act which adds pay equity to companies’ mandatory due diligence obligations. The revised legislation also requires public and private sector employers with at least 100 employees to conduct regular equal pay analyses. This new requirement will take effect on 1 July 2020. An independent body reviews the findings, and the employer must inform the workforce of its conclusions. Companies which are found to have an equal pay policy are exempt from further assessment. The new provisions, which will take effect on 1 July 2020 for a period of 12 years, will be evaluated nine years after they come into force. The federal government provides a free equal pay self-test tool, Logib, which allows companies with fewer than 50 employees to check for instances of wage inequality in their workforce.

⁹² Domestic judicial mechanisms (the courts) may be used to determine matters involving business-related human rights abuses. The federal government intends to ensure the effectiveness of these mechanisms by devising measures to reduce legal, practical and other hurdles that could prevent those affected from gaining

aponta-se que “O governo federal contribui para o fortalecimento do Estado de direito e a promoção dos Direitos Humanos nos Estados anfitriões. Envolve-se no diálogo político e em programas de cooperação internacional para o desenvolvimento no domínio da boa governação e do acesso à justiça. O governo federal pretende garantir que as comunidades tenham acesso a um sistema judicial justo, transparente e funcional, onde possam apresentar reclamações e responsabilizar as autoridades relevantes. Neste quadro, é dada especial atenção às mulheres e aos obstáculos adicionais que podem enfrentar no que diz respeito ao acesso à justiça em geral e, mais especificamente, em relação às violações dos Direitos Humanos relacionadas com as empresas” (tradução própria⁹³).

Itália

A Itália lançou o seu primeiro Plano Nacional de Ação em 2016, denominado *Piano di Azione Nazionale Impresa E Diritti Umani 2016-2021*⁹⁴, uma versão revisada em 2018 e, em 2021, lançou o seu segundo PNA - *Secondo Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani (2021-2026)*⁹⁵. Já a Avaliação de Base Nacional italiana foi publicada em 2013.

A Itália previu diversas disposições no PNA sobre gênero. Dessa forma, a presente análise ficará restrita às ações de caráter mais propositivo, sem inserção de textos meramente descritivos ou conceituais.

No capítulo sobre diretrizes e princípios gerais, o documento estabelece que “O segundo PNA italiano pretende fortalecer a aplicação dos POs através de uma série de medidas complementares, referindo-se em particular às seguintes diretrizes: (...) o compromisso de atualizar e melhorar a ação coletiva em relação a múltiplas questões de

access to remedy. These measures should pay particular attention to the additional obstacles that women may face.

⁹³ Measure 32: Rule of law and access to justice in host states: The federal government contributes to the strengthening of the rule of law and the promotion of human rights in host States. It engages in political dialogue and international development cooperation programmes in the field of good governance and access to justice. The federal government aims to ensure that communities have access to a fair, transparent and functioning judicial system where they can bring claims and hold the relevant authorities to account. Within this framework, particular attention is given to women and the additional obstacles they can face with regard to access to justice in general and, more specifically, in relation to business-related human rights abuses.

⁹⁴ Disponível em: <https://cidu.esteri.it/wp-content/uploads/2023/12/PAN-BHR-ITA-2018.pdf>. Acesso em 08 abr 2024

⁹⁵ Disponível em: https://cidu.esteri.it/wp-content/uploads/2023/12/secondo_pan_bhr_ita.pdf. Acesso em 08 abr 2024

Direitos Humanos, na perspectiva da proteção dos ‘mais vulneráveis’ (mulheres e meninas, menores, pessoas com deficiência, pessoas LGBTIQ+, migrantes e requerentes de asilo, pessoas pertencentes a grupos étnicos e minorias religiosas, idosos), com o objetivo de capacitar o seu papel e envolvimento como titulares de direitos, onde aspectos individuais relacionados com atividades empresariais podem ter um impacto significativo nestas categorias do ponto de vista laboral e econômico” (tradução própria⁹⁶).

No capítulo de instalações, na introdução, é mencionado que “as instituições comprometem-se a dialogar com as empresas no sentido de aumentar o nível de proteção e promoção dos Direitos Humanos, com o objetivo de combater a corrupção e introduzir boas práticas na área da responsabilidade social corporativa, devida diligência, responsabilização e acesso a soluções, e à promoção de contatos e intercâmbios entre as empresas e a sociedade civil, também no domínio do empoderamento das mulheres, do desenvolvimento sustentável e do trabalho digno” (tradução própria⁹⁷).

Já no tópico sobre prioridades nacionais, é disposto: “5. Reforço das medidas de prevenção e combate a todas as formas de exploração no setor laboral, tanto públicas como privadas, inferindo os grupos vulneráveis como vítimas, com especial referência às mulheres, aos menores, às pessoas com deficiência e às pessoas LBTIQ+” (tradução própria⁹⁸).

No capítulo sobre as atividades italianas em curso e compromissos futuros, nas dimensões de gênero, há uma longa descrição das ações desenvolvidas pelo país, na qual se declara que: “Entre as múltiplas propostas da Task Force estão aquelas que visam: (i) aumentar a proporção de mulheres em todas as áreas de emprego; (ii) superar barreiras

⁹⁶ the second Italian NAP-BHR intends to strengthen the application of the UNGPs through a series of complementary measures, referring in particular to the following guidelines: (...) the commitment to update and improve collective action in relation to multiple human rights issues from the perspective of protecting the ‘most vulnerable’ (women and girls, minors, persons with disabilities, LGBTIQ+ persons, migrants and asylum seekers, persons belonging to ethnic and religious minorities, the elderly), with the aim to empower their role and involvement as right-holders, where individual aspects related to business activities may have a significant impact on these categories from a labour and economic point of view

⁹⁷ In the aforementioned document, the institutions commit themselves to conducting a dialogue with businesses in order to increase the level of protection and promotion of human rights, with the aim of combating corruption and introducing good practices in the area of corporate social responsibility, Due Diligence, accountability and access to remedy, and to fostering contacts and exchanges between businesses and civil society also in the area of women's empowerment, sustainable development and decent work.

⁹⁸ 5. Strengthening of measures to prevent and combat all forms of exploitation in the labour sector, both public and private, inferring vulnerable groups as victims, with particular reference to women, minors, persons with disabilities and LGBTIQ+ people;

ao avanço nas carreiras, especialmente nos domínios de crescimento mais rápido (ciência, tecnologia, engenharia, matemática, ciências da computação, computação em nuvem, dados e inteligência artificial); (iii) combater os estereótipos de gênero que impedem as mulheres de assumir responsabilidades de liderança, a fim de ativar novas energias e oportunidades para todos” (tradução própria⁹⁹). Aborda ainda o “Plano Nacional de Recuperação e Resiliência (PNRR) também aborda as desigualdades de gênero de forma transversal. Em particular, o PNRR coloca três prioridades transversais ao lado dos três eixos estratégicos partilhados a nível europeu (digitalização e inovação, transição ecológica e inclusão social). Isto inclui a promoção da igualdade de gênero (...) o PNRR está fortemente relacionado com as prioridades da Estratégia Nacional para a Igualdade de Gênero 2021-2026, recentemente adotada pelo nosso Governo e elaborada pelo Departamento para a Igualdade de Oportunidades em coerência com a Estratégia Europeia. A Estratégia Nacional apresenta cinco prioridades (trabalho, rendimento, competências, tempo, poder) e pretende, entre outras coisas, subir cinco pontos até 2026 no ranking do Índice de Igualdade de Gênero do Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero” (tradução própria¹⁰⁰), além disso dispõe que “o PNRR prevê um investimento específico (cerca de 400 milhões de euros) para apoiar o empreendedorismo feminino. Isto melhora o atual sistema de apoio, incentivando a implementação de projetos empreendedores inovadores para empresas com participação predominantemente feminina, proporcionando atividades de mentoria, apoio técnico-gerencial, medidas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como ações de comunicação direcionadas, especialmente em escolas e universidades, para a criação de um clima cultural favorável e cumulativo ao empreendedorismo feminino. O PNRR prevê ainda a introdução de um sistema nacional de certificação da igualdade de gênero que envolve o Departamento para a Igualdade de Oportunidades. Esta medida pretende acompanhar as empresas na redução de disparidades em todas as áreas mais críticas para o crescimento profissional das mulheres e reforçar a transparência salarial, garantindo às empresas que adotem estratégias e medidas destinadas a promover a

⁹⁹ Among the Task Force's multiple proposals there are those ones targeted to: (i) increase the proportion of women in all areas of employment; (ii) overcoming barriers to advancement in career paths, particularly in the fastest growing fields (Science, Technology, Engineering and Mathematics, computer science, cloud computing, data and artificial intelligence); (iii) countering gender stereotypes that prevent women from achieving leadership responsibilities, in order to activate new energies and opportunities for all.

¹⁰⁰ The National Recovery and Resilience Plan (PNRR) also addresses gender inequalities in a cross-cutting manner. In particular, the PNRR places three cross-cutting priorities alongside the three strategic axes shared at European level (digitalization and innovation, ecological transition and social inclusion). This includes the promotion of gender equality (...)

igualdade de gênero nas suas organizações, (ex. promoção da mulher em cargos de tomada de decisão, introdução de medidas de bem-estar para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, medidas para facilitar o regresso/entrada ao trabalho das mulheres após a licença de maternidade)” (tradução própria¹⁰¹).

O documento descreve, ainda, diversas ações relacionadas à igualdade de oportunidades e à proibição de discriminação de gênero no local de trabalho, aí incluídas a remuneração e a obrigatoriedade da publicação de relatórios de gênero sobre a situação do pessoal masculino e feminino em cada uma das profissões e em relação à situação de recrutamento, formação, promoção profissional, níveis, mudanças de categoria ou qualificação, outros fenômenos de mobilidade, além de políticas amigas da família, com as melhores formas pelas quais os governos e o setor privado podem construir políticas amigas da família, como disposições sobre licença maternidade remunerada, licença paternidade, acolhimento de crianças, entre outros.

Estados Unidos

O governo dos Estados Unidos lançou, em 2016, o *USA’s National Action Plan on Responsible Business Conduct*¹⁰² e o segundo Plano Nacional de Ação está previsto para 2024. A Avaliação de Base Nacional foi publicada em 2015.

A primeira menção a gênero aparece quando é abordada a questão de utilizar a legislação, os acordos multilaterais e a diplomacia dos EUA para promover e aplicar padrões elevados nos compromissos e iniciativas contínuas, onde dispõe: *“Acordos de Comércio Livre: Os Estados Unidos têm procurado promover o papel que os governos podem desempenhar no incentivo às empresas a envolverem-se em Conduta Empresarial Responsável no contexto dos acordos de comércio livre do século XXI. Por exemplo, os*

¹⁰¹ Furthermore, the PNRR envisages a specific investment (about € 400 million) to support female entrepreneurship. This improves the current system of support, incentivizing the implementation of innovative entrepreneurial projects for companies with prevalent female participation, providing for mentoring activities, technical-managerial support, work-life balance measures, as well as targeted communication actions, particularly in schools and universities, for the creation of a favorable and emulative cultural climate for female entrepreneurship. The PNRR also provides for the introduction of a national certification system for gender equality that involves the Department for Equal Opportunities. This measure intends to accompany companies in reducing gaps in all of the most critical areas for the professional growth of women and to strengthen wage transparency by guaranteeing companies that will adopt strategies and measures aimed at promoting gender equality within their organizations, (e.g. promotion of women in decision-making positions, introduction of welfare measures for work-life balance, measures to facilitate the return/entry to work of women after maternity leave).

¹⁰² Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-USA-2016-open-English.pdf>. Acesso em 16 fev 2024

países da Parceria Trans-Pacífico (TPP) concordaram em estabelecer um Comitê de Desenvolvimento da TPP que promoveria iniciativas de cooperação público-privadas para ajudar certos parceiros da TPP a alcançar os seus objetivos de desenvolvimento, que incluem a promoção de um crescimento econômico de base ampla; melhores oportunidades para as mulheres nas economias nacionais e globais; e educação, ciência e tecnologia, pesquisa e inovação” (tradução própria¹⁰³).

Sobre os relatórios do governo dos EUA, em novas ações: *“Perfis de governança fundiária a nível nacional: A USAID desenvolverá e/ou atualizará 15 perfis públicos de governança fundiária a nível nacional, que explicam as leis fundiárias, padrões de utilização da terra, preocupações de gênero, administração fundiária e mercados fundiários num determinado país. Estes perfis são uma introdução inestimável para empresas que pretendem fazer investimentos baseados em terras num determinado país e que têm consciência de investir de forma ética e responsável. Estes perfis são também um recurso crítico para o pessoal da Embaixada e outros que aconselham empresas estrangeiras sobre potenciais investimentos” (tradução própria¹⁰⁴).* Já no Anexo II, sobre as principais ordens executivas nacionais e esforços regulatórios, aponta que *“As ordens executivas e os regulamentos listados abaixo são exemplos de ações do governo dos EUA destinadas a liderar pelo exemplo e ajudar a promover a conduta responsável das empresas que operam nos Estados Unidos e no exterior. (...) Ordens executivas: Outras Emendas à Ordem Executiva 11478, Igualdade de Oportunidades de Emprego no Governo Federal, e à Ordem Executiva 11246, Igualdade de Oportunidades de Emprego” (EO 13672) proíbe empreiteiros e subcontratados federais cobertos de discriminar funcionários e candidatos a emprego com base na orientação sexual, e identidade de gênero. A EO modifica uma ordem prévia (EO 11246) que proibia a discriminação no emprego por parte de empresas que faziam negócios com o Governo*

¹⁰³ Free Trade Agreements: The United States has sought to promote the role that governments can play in encouraging companies to engage in RBC in the context of 21st century free trade agreements (FTAs). For example, the Trans-Pacific Partnership (TPP) countries agreed to establish a TPP Development Committee that would promote public-private cooperative initiatives to help certain TPP partners reach their development goals, which include the promotion of broad-based economic growth; enhanced opportunities for women in domestic and global economies; and education, science and technology, research, and innovation.

¹⁰⁴ Country-Level Land Governance Profiles: USAID will develop and/or update 15 public country-level land governance profiles, which explain the land laws, land use patterns, gender concerns, land administration, and land markets within a given country. These profiles are an invaluable introduction for businesses that are looking to make land-based investments in a given country and are conscientious about investing in an ethical and responsible manner. These profiles are also a critical resource for Embassy staff and others who counsel foreign businesses on potential investments.

Federal com base em raça, cor, religião, sexo e origem nacional e exigia que essas empresas tomassem medidas afirmativas para garantir a não discriminação em esses motivos” (tradução própria¹⁰⁵).

Alemanha

O Plano Nacional de Ação da Alemanha, “*National Action Plan – Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016-2020*”¹⁰⁶, foi adotado em 2016 e o segundo PNA está sendo elaborado em 2024. O país realizou a Avaliação Base Nacional em 2022, que servirá de suporte para a atualização do PNA já existente.

O documento aborda, no tópico sobre a obrigação do Estado de proteger, regras básicas de política econômica, com perspectiva de proteção dentro do próprio território dos Estados e apresentação de desafios na Alemanha. Segundo ali se aponta, “*Os instrumentos que agora são vinculativos na Alemanha incluem (...) a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança; (...) A Alemanha também está vinculada pela Diretiva 2011/36/UE da UE e ratificou a Convenção do Conselho da Europa de 2005 sobre Ação contra o Tráfico de Seres Humanos e o Protocolo de Palermo para Prevenir, Reprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, especialmente Mulheres e Crianças; (...) O preceito da igualdade de direitos entre homens e mulheres está constitucionalmente consagrado como direito fundamental no artigo 3.º, n.º 2, da Lei Fundamental. A participação de homens e mulheres em pé de igualdade em todos os níveis é uma prioridade máxima do Governo Federal. Desde 1 de maio de 2015, por exemplo, está em vigor a Lei sobre a Participação Igualitária de Mulheres e Homens em Cargos de Liderança nos Setores Privado e Público. O objetivo da lei é aumentar significativamente a percentagem de mulheres em cargos executivos a médio prazo, com vista a alcançar, em última análise, a paridade com os homens. O princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual também foi firmemente consagrado nos Tratados*

¹⁰⁵ The Executive Orders and regulations listed below are examples of U.S. government actions designed to lead by example and help promote the responsible conduct of businesses operating in the United States and abroad. Executive Orders: “Further Amendments to Executive Order 11478, Equal Employment Opportunity in the Federal Government, and Executive Order 11246, Equal Employment Opportunity” (E.O. 13672) prohibits covered Federal contractors and subcontractors from discriminating against employees and job applicants’ employment on the basis of sexual orientation, and gender identity. The E.O. modifies a prior order (E.O. 11246) which prohibited employment discrimination by companies doing business with the Federal Government on the bases of race, color, religion, sex and national origin and required those companies to take affirmative steps to ensure non-discrimination on those grounds.

¹⁰⁶ Disponível em: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/610714/fb740510e8c2fa83dc507afad0b2d7ad/nap-wirtschaft-menschenrechte-engl-data.pdf>. Acesso em 11 mar 2024

europeus desde a adoção do Tratado de Roma. Na Alemanha, continua a existir uma disparidade salarial substancial entre homens e mulheres. As escolhas de carreira baseadas em estereótipos de funções, as mulheres em empregos marginais a tempo parcial e as disparidades nas perspectivas de carreira devido a condições estruturais, aos efeitos dos incentivos materiais e à discriminação – principalmente indireta – contra as mulheres em matéria de remuneração continuam a impedir a realização de salários iguais por trabalho igual. Mesmo quando homens e mulheres têm as mesmas qualificações formais e preenchem outros critérios na mesma medida, continua a existir uma diferença salarial mensurável de 7%. Estas diferenças salariais são um problema em toda a economia, um problema pelo qual todas as partes interessadas relevantes têm de assumir a sua responsabilidade. O Governo Federal iniciou um diálogo entre as organizações patronais e de trabalhadores sobre esta questão e introduziu inúmeras medidas não legislativas, como o Dia da Igualdade Salarial e um novo procedimento de avaliação assistida por computador para a identificação da discriminação salarial das empresas" (tradução própria¹⁰⁷).

Ao tratar a situação atual da política de desenvolvimento, o referido documento assevera que, "No âmbito do G7, o Governo Federal pressiona pela melhoria da posição econômica das mulheres. Os parceiros dos países em desenvolvimento devem ser ajudados a eliminar a discriminação e a violência contra as mulheres, bem como outros obstáculos culturais, sociais, econômicos e jurídicos à participação econômica das

¹⁰⁷ Basic rules of economic policy; Protection within states' own territory – challenges within Germany
The current situation (...) "The instruments that are now binding in Germany include ... the UN Convention on the Rights of the Child" (...) "Germany is also bound by EU Directive 2011/36/EU and has ratified both the Council of Europe Convention of 2005 on Action against Trafficking in Human Beings and the Palermo Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children. (...) The precept of equal rights for men and women is constitutionally enshrined as a fundamental right in Article 3(2) of the Basic Law. Participation by men and women on an equal footing at all levels is a top priority of the Federal Government. Since 1 May 2015, for example, the Act on the Equal Participation of Women and Men in Leadership Positions in the Private and the Public Sector has been in force. The aim of the Act is to increase significantly the percentage of women in executive positions in the medium term with a view to ultimately achieving parity with men. The principle of equal pay for equal work has also been firmly enshrined in the European treaties since the adoption of the Treaty of Rome. In Germany there remains a substantial pay gap between women and men. Career choices based on role stereotypes, women in marginal part-time employment and disparities in career prospects because of structural conditions, the effects of material incentives and discrimination – mainly indirect – against women regarding remuneration are still preventing the realization of equal pay for equal work. Even where men and women have the same formal qualifications and meet other criteria to the same extent, there is still a measurable pay gap of 7%. These pay differentials are a problem throughout the economy, a problem for which all relevant stakeholders must face up to their responsibility. The Federal Government has initiated a dialogue between employers' and employees' organizations on this issue and has introduced numerous non-legislative measures such as the Equal Pay Day and a new computer-assisted assessment procedure for the identification of corporate pay discrimination.

mulheres. Um dos objetivos é aumentar, até 2030, em um terço o número de mulheres e meninas que aprendem habilidades profissionais. O Governo Federal apoia ativamente os Princípios de Empoderamento das Mulheres e está comprometido em que o maior número possível de empresas os subscreva" (tradução própria¹⁰⁸); e por fim, ao mencionar a situação atual no âmbito de Empresas de propriedade pública, indica que “Entre os assuntos abordados pelo relatório sobre participações federais estão a implementação do Código de Governança Pública Corporativa da Federação, a igualdade de gênero e a sustentabilidade geral das empresas listadas" (tradução própria¹⁰⁹).

França

O PNA francês “*Plan National D’action Pour La Mise En Œuvre Des Principes Directeurs Des Nations Unies Relatifs Aux Droits De L’homme Et Aux Entreprises*”¹¹⁰ foi adotado em 2017. O documento conta com uma tabela na qual são fornecidos detalhes sobre a implementação dos Pontos de Ação do PNA, quais são as ações em andamento, as ações a serem implementadas e os ministérios responsáveis. O governo francês não elaborou uma Avaliação de Base Nacional, mas realizou pesquisas iniciais que foram levadas em consideração durante a elaboração do PNA.

No que tange à igualdade e à não discriminação de gênero, o documento contempla alguns itens a serem considerados. Ao dispor sobre o Quadro Europeu, nas obrigações do Estado de proteger os direitos Humanos, aborda diversos temas, entre eles os relacionados ao Acordo de Comércio e Investimento. Está descrito que (...) “a maioria dos acordos bilaterais de investimento e um número crescente de acordos comerciais bilaterais e regionais implementam mecanismos de resolução de litígios entre investidores e Estado (ISDS). O ISDS permite que investidores estrangeiros instaurem procedimentos de arbitragem quando considerarem que os Estados anfitriões não cumpriram os termos do acordo original. O ISDS permite obter decisões contra Estados

¹⁰⁸ In the G7 framework, the Federal Government is pressing for improvement of the economic position of women. Partners in developing countries are to be assisted in eliminating discrimination and violence against women as well as other cultural, social, economic and legal obstacles to the economic participation of women. One objective is to increase, by 2030 the number of women and girls learning occupational skills by one third. The Federal Government actively supports the Women’s Empowerment Principles and is committed to having as many enterprises as possible subscribe to them.

¹⁰⁹ Among the matters covered by the report on federal holdings are the implementation of the Public Corporate Governance Code of the Federation, gender equality and the general sustainability of the listed enterprises.

¹¹⁰ Disponível em: <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/droits-de-l-homme/entreprises-et-droits-de-l-homme/article/plan-national-d-action-pour-la-mise-en-oeuvre-des-principes-directeurs-des>. Acesso em 10 mar 2024

que não respeitam os seus compromissos (por exemplo, devido à discriminação com base no gênero, religião, nacionalidade, etc.)” (tradução própria¹¹¹). Aponta que “A AFD (Agence Française de Développement) trabalha para reduzir a desigualdade de gênero nas operações financiadas pela AFD” (tradução própria¹¹²). O texto é complementado por uma nota que explica que “Em linha com o seu quadro de ação transversal em matéria de gênero, a AFD comprometeu-se a garantir que pelo menos 50% das operações financiadas em países estrangeiros em 2017 sejam classificadas como 1 ou 2 pelo marcador da política de igualdade de gênero do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da OCDE (com exceção do financiamento da AFD sob a forma de assistência orçamental global ou setorial ou de linhas de crédito não atribuídas). Em 2015, 39,4% das operações atendiam a esse critério” (tradução própria¹¹³).

Ao falar sobre a reponsabilidade das empresas em respeitar os Direitos Humanos, o documento afirma que “(...) graças à implementação de parcerias inovadoras entre os setores público, privado e sem fins lucrativos, os movimentos regionais estão fornecendo informação, sensibilização, formação e apoio a ações de defesa e promoção dos Direitos Humanos. As redes empresariais regionais também estão comprometidas com os Direitos Humanos, os direitos das mulheres (...). Estas redes, que apoiam o diálogo e as operações multiatores, desenvolvem ferramentas e iniciativas adaptadas às necessidades das empresas (micro, pequenas, médias e grandes empresas) utilizando abordagens cooperativas” (tradução própria¹¹⁴), acrescida da nota que direciona a “Ver, por exemplo, o Guia para Empresas: Respondendo à Violência contra as Mulheres, uma publicação

¹¹¹ la plupart des traités bilatéraux d'investissement et de plus en plus d'accords de commerce bilatéraux ou régionaux mettent en place des mécanismes de règlement des différends entre investisseurs et États (RDIE). Ce RDIE constitue une voie de recours devant un tribunal d'arbitrage pour un investisseur étranger lorsqu'il estime que l'État d'accueil ne respecte pas les dispositions du traité en question. Ce RDIE permet de faire condamner des États lorsqu'ils n'ont pas respecté leurs engagements (ex: discriminations sur le sexe, la religion, la nationalité..).

¹¹² Réduire les inégalités femmes – hommes dans les opérations financées par l'AFD.

¹¹³ Dans le cadre de son cadre d'intervention transversal sur le Genre, l'AFD s'est engagée à ce qu'au moins 50 % des opérations financées dans les états étrangers à l'horizon 2017 reçoivent la note 1 ou 2 du marqueur Comité d'Aide au Développement de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes (à l'exception des financements AFD apportés sous forme d'aide budgétaire globale ou sectorielle ou de ligne de crédit non affectée). En 2015, 39,4% répondaient à ces critères.

¹¹⁴ grâce à la mise en œuvre de partenariats innovants entre acteurs publics, privés et associatifs. Sur les territoires, des réseaux d'entreprises s'engagent ainsi pour les droits de l'Homme, pour les droits des femmes, (...). Ce sont des lieux de dialogue et d'actions multi-parties prenantes qui développent divers outils et initiatives adaptés aux pratiques et aux besoins des entreprises (TPE-PME-ETI-GE) grâce à des approches de co-construction.

conjunta desenvolvida por atores franceses e europeus dos setores público, privado e sem fins lucrativos” (tradução própria¹¹⁵).

Por fim, sobre os mecanismos judiciais em nível nacional e sobre a jurisdição dos tribunais franceses para julgar questões criminais, o documento assinala que “(...) *mais especificamente, a legislação francesa é rigorosa no combate às violações dos Direitos Humanos por parte de entidades jurídicas. De acordo com a lei francesa, é crime as empresas se envolverem em atividades que violam os direitos das pessoas (violações da dignidade humana, condições de trabalho, trabalho forçado), leis de igualdade (discriminação de gênero ...)*” (tradução própria¹¹⁶).

Polônia

A Polônia adotou seu primeiro PNA em 2017. O segundo Plano Nacional de Ação polonês foi publicado em 2021, abrangendo o período 2021-2024¹¹⁷. Não foi realizada nenhuma Avaliação de Base Nacional antes da realização do processo de desenvolvimento do PNA.

O documento aponta em diferentes momentos o tema gênero e direitos das mulheres. O primeiro deles é no capítulo sobre os Fundos do Ministério do Desenvolvimento e Política Regional: “*Atividades no âmbito do Fundo Social Europeu (FSE+) (...) Outra área em que o apoio do FSE+ será implementado é o cuidado às crianças mais novas. Garantir uma maior disponibilidade de estruturas de acolhimento para crianças com menos de três anos é um dos principais instrumentos que influenciam a situação profissional dos pais e cuidadores, especialmente das mulheres, que são mais frequentemente responsáveis pelo cuidado das crianças. Aumentar o alcance das instituições de cuidados tem, portanto, um impacto positivo na questão da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Por este motivo, os recursos do FSE+ serão utilizados para financiar a criação e o funcionamento de creches, clubes infantis e creches, bem como atividades que garantam cuidados de elevada qualidade (tais como*

¹¹⁵ Voir par exemple le guide « Agir contre les violences faites aux femmes – Guide pour les entreprises » issu d’une collaboration entre acteurs publics, privés et associatifs français et européens.

¹¹⁶ Plus spécifiquement, le droit français est particulièrement attentif à la répression des atteintes aux droits de l’Homme que les entreprises peuvent commettre puisque le droit français a créé des infractions pénales pour lesquelles les entreprises peuvent être condamnées en cas d’atteintes aux personnes (rétribution contre la dignité humaine, conditions de travail contraires à la dignité humaine, travail forcé), d’atteintes à l’égalité (discriminations homme/Femme (...)).

¹¹⁷ Disponível em: <https://www.gov.pl/web/diplomacy/polish-nap-for-the-implementation-of-the-un-guiding-principles-on-business-and-human-rights>. Acesso em 09 abr 2024

formação para o pessoal das instituições de acolhimento). Serão também implementadas medidas destinadas a consolidar o princípio da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, apoiando empregadores e trabalhadores, nomeadamente através do envolvimento dos parceiros sociais, no que diz respeito ao combate à discriminação em razão do sexo no local de trabalho” (tradução própria¹¹⁸).

Outro momento no qual esse tema é tratado é o que trata do Ministério da Família e Política Social, quando se menciona a atualização da ferramenta ‘Igualdade salarial’: *“Nos próximos dois anos, está prevista uma atualização da ferramenta de medição da disparidade salarial e a sua maior divulgação entre empregadores e parceiros sociais através de medidas como, entre outras, a organização de formações regionais sobre a disparidade salarial e a ferramenta atualizada, realização de uma campanha de sensibilização para a implementação de uma política salarial transparente. Estas medidas serão realizadas como parte da implementação do projeto “Bom clima para empregos de qualidade”, financiado pelo Mecanismo Financeiro Norueguês” (tradução própria¹¹⁹).*

Na nova Lei dos Contratos Públicos está descrito, ainda, que *“Entre as novas soluções da Lei dos Contratos Públicos, que para além da regulamentação já existente nesta matéria visam apoiar a implementação de objetivos de política social no âmbito da contratação pública, destacam-se, entre outras, as seguintes: (...) Artigo 104.º sobre a possibilidade de referência direta pela entidade adjudicante a um rótulo específico na descrição do objeto do contrato (...) nos critérios em que se baseia a sua atribuição a determinados produtos e serviços se baseia, referem-se, entre outros, ao cumprimento*

¹¹⁸ Another area in which ESF+ support will be implemented is care for the youngest children. Ensuring greater availability of care facilities for children below the age of three is one of the key instruments influencing the professional situation of parents and carers, especially women, who are most often responsible for childcare. Increasing the reach of care institutions therefore has a positive impact on the issue of equal opportunities in the labour market. For this reason, ESF+ resources will be used to finance establishment and operation of nurseries, child clubs and day carers as well as activities ensuring high quality of care (such as trainings for personnel of care institutions). Measures will also be implemented aimed at consolidating the principle of equal opportunities of women and men by supporting employers and employees, inter alia through involvement of social partners, as regards counteracting discrimination on the grounds of sex in the workplace.

¹¹⁹ “Over the next two years, an update of the tool for measuring the wage gap and its further dissemination among employers and social partners is planned through such measures as, among others, the organization of regional trainings on the wage gap and the updated tool, realization of an awareness-raising campaign on the implementation of a transparent wage policy. These measures will be undertaken as part of the implementation of the ‘Good climate for quality jobs’ project funded under the Norwegian Financial Mechanism.”

dos direitos sociais e econômicos, como a garantia de uma remuneração adequada pelo trabalho, a proteção dos direitos das mulheres e o combate à discriminação contra elas (igualdade salarial, participação na tomada de decisões), a proibição do trabalho forçado e a não utilização do trabalho infantil, liberdade de associação, saúde e segurança no trabalho, contribuição para o desenvolvimento das comunidades locais (...)” (tradução própria¹²⁰).

Ao abordar as Atribuições da Inspeção Nacional do Trabalho no domínio do combate à discriminação no acesso ao emprego e em relação à prestação de serviços pelas agências de emprego, dispõe o PNA polonês que: *“Respeitar a dignidade e outros interesses pessoais dos trabalhadores é um dever fundamental dos empregadores. Isto também inclui a proibição de tratamento desigual e de discriminação no trabalho. A atividade da Inspeção Nacional do Trabalho para prevenir e combater a desigualdade de tratamento e a discriminação nas relações laborais inclui a implementação de medidas de fiscalização, bem como de prevenção e informação. As atividades de fiscalização são realizadas em resultado, entre outras coisas, de reclamações, comunicações e indícios de irregularidades remetidas à Inspeção Nacional do Trabalho, mas também no âmbito de inspeções realizadas de acordo com o programa de ação da Inspeção (inspeções temáticas), onde são abordadas questões de igualdade de tratamento e discriminação. As inspeções às agências de emprego incluem sempre auditorias à implementação da proibição de discriminação em razão do sexo, idade, deficiência, raça, religião, origem étnica, nacionalidade, orientação sexual, convicções políticas e denominação religiosa ou filiação sindical de indivíduos para os quais a agência procurou emprego ou outro trabalho remunerado. Ao verificar o cumprimento da lei em relação aos trabalhadores temporários, os inspectores do trabalho certificam-se de que não houve violação da proibição de tratamento desigual dos trabalhadores*

¹²⁰ Among the new solutions in the Public Procurement Law, which – in addition to the regulations already existing in this respect – are aimed at supporting the implementation of social policy objectives within the framework of public procurement, the following, inter alia, should be mentioned: (...) Article 104 on the possibility of direct reference by the contracting body to a specific label in the description of the subject-matter of the contract, the description of the contract award criteria or in the contract performance requirements in order to highlight the specific characteristics of the contract (including social ones). Labels by means of which contracting bodies may specify requirements connected with the pursuit of social objectives in the description of the subject-matter of the contract, the contract award criteria and the contract performance requirements, in the criteria on which their award to certain products and services is based, refer, inter alia, to compliance with social and economic rights, such as guaranteeing adequate remuneration for work, protecting women’s rights and combating discrimination against them (equal pay, participation in decision-making), prohibition of forced labour and non-use of child labour, freedom of association, health and safety at work, contribution to the development of local communities.

temporários – no que diz respeito às condições de trabalho e outras condições de emprego – em comparação com os trabalhadores empregados pelo empregador na mesma posição ou em posição semelhante. No âmbito das inspeções relativas à legalidade do emprego, os inspetores do trabalho examinam questões relacionadas com o respeito do princípio da igualdade de tratamento e da não discriminação no acesso ao emprego. Estas atividades visam revelar infrações relacionadas com a recusa de contratação de um candidato para uma vaga ou local de formação profissional com base no seu sexo, idade, deficiência, raça, religião, nacionalidade, convicções políticas, origem étnica, denominação religiosa ou orientação sexual. Na maioria das vezes, envolvem a análise de anúncios de emprego em que os empregadores publicam critérios ilegais para pessoas que se candidatam a emprego, onde a natureza do trabalho não justifica a sua utilização (por exemplo, relacionados com o sexo ou a idade). Os inspetores do trabalho também verificam o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento dos cidadãos estrangeiros em termos de condições de trabalho e outras condições de emprego, em comparação com os cidadãos polacos empregados em cargos correspondentes ou semelhantes. A promoção da ideia de igualdade de tratamento e de não discriminação no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito aos cidadãos estrangeiros, é apoiada por projetos cofinanciados por fundos europeus, bem como por publicações PIP (folhetos, brochuras, guias) dirigidas a um vasto leque de público" (tradução própria¹²¹).

¹²¹ "Respecting the dignity and other personal interests of employees is a fundamental duty of employers. This also includes the prohibition of unequal treatment and discrimination at work. The activities of the National Labour Inspectorate to prevent and combat unequal treatment and discrimination in labour relations include the implementation of oversight and inspection measures, as well as prevention and information. Oversight and inspection activities are carried out as a result of, among other things, complaints, notices, and indications of irregularities sent to the National Labour Inspectorate, but also within the framework of inspections carried out in accordance with the Inspectorate's action programme (thematic inspections), where issues of equal treatment and discrimination are addressed. Inspections of employment agencies always include audits of the implementation of the prohibition of discrimination on grounds of sex, age, disability, race, religion, ethnic origin, nationality, sexual orientation, political beliefs, and religious denomination or trade union affiliation of individuals for whom the agency sought employment or other paid work. By verifying compliance with the law in relation to temporary workers, labour inspectors make sure that there has been no violation of the prohibition on unequal treatment of temporary workers – with respect to working conditions and other conditions of employment – as compared to workers employed by the employer in the same or a similar position. As part of inspections concerning the legality of employment, labour inspectors examine issues related to respecting the principle of equal treatment and non-discrimination in access to employment. These activities are aimed at disclosing offences with regard to a refusal to employ a candidate for a vacant position or place of vocational training on the basis of their sex, age, disability, race, religion, nationality, political beliefs, ethnic origin, religious denomination, or sexual orientation. Most often, they involve the examination of job advertisements in which employers post illegal criteria for people who apply for employment, where the nature of the work does not justify their use (e.g., relating to sex or age). Labour inspectors also check compliance with the

Espanha

A Espanha lançou o *Plan de Acción Nacional de Empresa y Derechos Humanos*¹²² em 2017 e não realizou, até 2024, sua atualização. Não foi realizada também a Avaliação de Base Nacional.

O PNA espanhol é dividido em princípios. No Princípio Orientador 1 está previsto que “*A Espanha é parte de todos os principais tratados sobre Direitos Humanos e, especificamente, dos seguintes: (...) a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (...)*” (tradução própria¹²³). No Princípio Orientador 2, Medida 5, é disposto que “*da mesma forma, será realizada uma estratégia de sensibilização sobre como evitar práticas discriminatórias nas empresas públicas e privadas (por distinção, exclusão ou preferência) em razão do sexo, idade, origem étnica, raça, religião, deficiência, filiação política ou sindical, orientação sexual, nacionalidade, estado civil, origem socioeconômica ou qualquer outra distinção pessoal*” (tradução própria¹²⁴). E, por fim, o Princípio Orientador 7, Medida 2, aponta que: “*No âmbito da implementação do II Plano de Ação Nacional sobre Mulheres, Paz e Segurança, o Governo irá desenvolver ferramentas e guias de ação dirigidos às empresas sobre como abordar o risco de violência sexual e violência de gênero em situações de conflito*” (tradução própria¹²⁵).

Bélgica

principle of equal treatment of foreign nationals in terms of working conditions and other conditions of employment, compared to Polish citizens employed in corresponding or similar positions. Promotion of the idea of equal treatment and non-discrimination in the labour market, especially with respect to foreign nationals, is supported by projects co-financed from European funds, as well as PIP publications (leaflets, brochures, guides) addressed to a wide audience.”

¹²² Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2017/09/14/pdfs/BOE-A-2017-10516.pdf>. Acesso em: 10 abr 2024

¹²³ Spain is party to all of the main treaties on human rights and, specifically, to the following: (...) the International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (...)

¹²⁴ Likewise, an awareness-raising strategy will be carried out on how to avoid discriminatory practices in public and private companies (by distinction, exclusion or preference) because of gender, age, ethnic origin, race, religion, disability, political affiliation or union, sexual orientation, nationality, marital status, socioeconomic origin or any other personal distinction.”

¹²⁵ “Within the framework of the implementation of the II National Action Plan on Women, Peace and Security, the Government will develop tools and action guides directed to companies on how to address the risk of sexual violence and gender violence in conflict situations.”

O Plano Nacional de Ação da Bélgica, denominado “*Plan d'action national Entreprises et droits humains*”¹²⁶, foi adotado em 2017. Ao apresentar a Avaliação de Base Nacional, em 2021, o governo belga anunciou oficialmente que iria começar a desenvolver um segundo PNA sobre empresas e Direitos Humanos, a partir das recomendações apontadas pela referida avaliação. O país lançou, ainda, o documento “*An Overview of National Baseline Assessment on Business and Human Rights*” – visão geral da avaliação nacional de linha de base sobre empresas e Direitos Humanos (tradução própria) - com as ações aprendidas com o ABN, em 2023.

Especificamente quanto à abordagem de gênero, o PNA belga aponta em seu Ponto de Ação 25: “*Dar atenção especial à ratificação, ao apoio e à promoção de uma série de convenções da OIT relacionadas aos direitos das mulheres*” (tradução própria¹²⁷). Como contexto para o Ponto de Ação, o documento descreve a falta de acesso a trabalho e oportunidade de qualificação para as mulheres, que ganham salários baixos e são submetidas à violência no trabalho ou são confinadas a determinados empregos simplesmente por causa de seu gênero, sem que suas qualificações, habilidades e possíveis vulnerabilidades sejam consideradas. Indica que as mulheres são um grupo particularmente vulnerável e frequentemente discriminado no contexto das atividades econômicas e que, no local de trabalho, elas estão sub-representadas. Avalia que há regras discriminatórias que proíbem certos empregos, limitam o acesso ao capital das empresas de propriedade delas e restringem sua capacidade de tomar decisões legais, e declara que a OIT e muitos especialistas continuam a destacar que promover a igualdade no local de trabalho significa benefícios econômicos significativos tanto para os empregadores, que contarão com uma força de trabalho mais abundante, diversificada e de maior qualidade, quanto para as trabalhadoras, que terão um acesso mais fácil à formação e, como consequência, salários mais altos.

O documento afirma, ainda, que os direitos das mulheres não foram incorporados aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e, por isso, o governo belga pretende dar lugar privilegiado para ele do Plano de Ação Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas, agindo em várias frentes simultaneamente, como a ratificação das

¹²⁶

Disponível

em:

https://www.sdgs.be/sites/default/files/publication/attachments/plan_daction_national_entreprises_et_droits_de_lhomme_2017.compressed.pdf. Acesso em 19 fev 2024.

¹²⁷ Original: “Accorder une attention particulière à la ratification, au soutien et à la promotion d’une série de conventions de l’OIT ayant trait aux droits de la Femme”

Convenções 156, já mencionada anteriormente, a Convenção 189 sobre os Trabalhadores Domésticos e a Convenção 175 sobre Trabalho a Tempo Parcial. As normas sobre trabalho a tempo parcial foram percebidas como instrumentos cada vez mais importantes para lidar com questões como a busca pela igualdade entre homens e mulheres. Dá-se destaque, ainda, para os direitos das mulheres na conscientização realizada pela rede de postos diplomáticos belgas e para os fóruns internacionais e bilaterais à ratificação pelos países envolvidos das Convenções nº 100 e nº 111 da OIT, já citados anteriormente.

Há, ademais, o Ponto de Ação 4: “*Promover as iniciativas qualitativas existentes relacionadas aos Direitos Humanos e à responsabilidade social*” (tradução própria¹²⁸), - em relação ao projeto “*The Sustainable Enterprise Development Facility for Job Creation in South Africa*” (Mecanismo de Desenvolvimento Empresarial Sustentável para a Criação de Emprego na África do Sul), que aborda as ações que visam à criação de empregos através do desenvolvimento de pequenas e médias empresas na África do Sul, já que a alta taxa de desemprego dentro da população economicamente ativa, especialmente entre os jovens, é uma das causas mais importantes da desigualdade no país. Nesse sentido, o governo belga descreve uma das estratégias como o desenvolvimento de uma cultura empresarial entre os jovens, com especial atenção para as mulheres jovens: “*Desenvolver a cultura empresarial no Estado Livre e em KwaZulu-Natal, especialmente entre os jovens, com uma atenção especial para as jovens mulheres*” (tradução própria¹²⁹).

Chile

O “*Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile*”¹³⁰ foi lançado em 2017, com o período de duração até 2019, prorrogado até 2020, contendo 158 pontos de ação.

Em março de 2022, nas últimas semanas do governo então constituído, foi publicado o “*2º Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile*”¹³¹, e o governo de 2024 está em processo de atualização do documento. Em 2016, foi

¹²⁸ Promouvoir les initiatives qualitatives existantes relatives aux droits de l’Homme et à la responsabilité sociétale

¹²⁹ au: Développer la culture d’entreprise en État-Libre et au KwaZulu-Natal, certainement auprès des jeunes, avec une attention particulière pour les jeunes femmes

¹³⁰ Disponível em: <https://www.derechoshumanos.gob.cl/plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas-pan-i/>. Acesso em: 04 mar. 2024

¹³¹ Disponível em: <https://www.derechoshumanos.gob.cl/2-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos-y-empresas/>. Acesso em: 04 mar. 2024

publicada a Avaliação de Base Nacional¹³², na qual o Chile encomendou à Universidade Católica do Chile a realização de um estudo para (i) avaliar o primeiro PNA; (ii) avaliar e propor um novo mecanismo de participação das partes interessadas para o PNA atualizado, e (iii) propor novos temas sobre empresas e Direitos Humanos para o 2º PNA. Em 2016, foi publicado, ainda, o Guia Nacional de Direitos Humanos e Empresas para o Chile¹³³, com o objetivo de fornecer as informações necessárias para identificar, avaliar e abordar o principal impacto dos negócios nos Direitos Humanos num determinado contexto nacional.

Sobre o tema de gênero e direitos das mulheres, o PNA chileno aborda em diversas passagens a promoção da temática, mas discorre de forma mais enfática sobre o assunto em seu capítulo sobre inclusão e não discriminação, no qual afirma que o documento identifica grupos em risco de sofrer violações em diferentes áreas relacionadas às operações empresariais, entre os quais as mulheres, e que os potenciais impactos negativos a esses grupos podem ocorrer tanto dentro das empresas, como em contratações, demissões ou discriminação, quanto fora delas, pela atividade empresarial.

O país então aponta, no Ponto de ação, que “3.1 O Ministério do Trabalho irá: (i) *buscar aumentar a incorporação e participação da mulher no mercado de trabalho por meio de programas que beneficiem esse grupo como: Bônus para Recompensar o Trabalho Feminino; Programa de Desenvolvimento de Competências Laborais para Mulheres, Chile Solidário;* (ii) *promover e garantir a participação das mulheres trabalhadoras nos sindicatos;* (iii) *promover a responsabilidade parental através do desenvolvimento de convênios especiais onde os sindicatos podem pactuar com o empregador determinados acordos destinados a oferecer aos trabalhadores com responsabilidades parentais a oportunidade de aderir a regimes laborais que combinem o tempo no local de trabalho com o tempo fora do local de trabalho, conforme estabelecido no artigo 376.º da Lei nº 20.940*” (tradução própria¹³⁴).

¹³² Disponível em: https://derechoshumanos.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2021/08/Scho%CC%88nsteiner_NBL_Business-and-Human-Rights_SP-2016.pdf. Acesso em: 04 mar 2024.

¹³³ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/chile.pdf>. Acesso em: 04 mar 2024.

¹³⁴ “3.1. El Ministerio del Trabajo: Llevará a cabo una serie de acciones para la protección y defensa de los derechos humanos y laborales de población migrante, a través de: - Identificación de personas migrantes beneficiarias de programas estatales en materia laboral. - Capacitación y sensibilización en materia de derechos de la población migrante en el ámbito laboral para funcionarios públicos, sindicatos y colectivos migrantes. Buscará aumentar la incorporación y participación de la mujer en el mercado- laboral a través de programas que beneficien a este grupo como: Bono al Trabajo de la Mujer, Programa de Desarrollo de

Já o Ponto de Ação 3.3 assevera que *“O Ministério das Minas criará as condições para a transição para uma estrutura organizacional inclusiva que incorpore o reconhecimento do respeito e da diversidade nas suas práticas. Eles farão isso realizando as seguintes ações: (i) palestras sobre empresas e Direitos Humanos dirigidas aos principais atores da indústria mineira de pequena, média e grande escala; (ii) por meio da participação nos Conselhos Regionais e no Conselho Nacional da Mulher e da Mineração, será desenvolvido um plano de ação para sensibilizar e motivar os diferentes atores públicos e privados envolvidos na indústria minerária em temas como a igualdade de gênero. Da mesma forma, será fomentada a implementação de condições para que as mulheres possam permanecer e desenvolver uma carreira na indústria minerária e receber igualdade salarial, bem como a criação de boas práticas laborais e o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal”* (tradução própria¹³⁵). No Ponto de ação 3.4, o documento indica que *“O Ministério da Economia, Desenvolvimento e Turismo, por meio da Divisão de Associatividades e Economia Social irá: (i) Criar incubadoras de cooperativas inclusivas em conjunto com o SENADIS, o Ministério da Mulher e da Igualdade de Gênero e governos locais, em cinco distritos - através de sessões de formação em quatro regiões diferentes sobre o programa de liderança feminina em cooperativas. (ii) Incentivar a organização de formação e apoio ao exercício efetivo da paridade de gênero nos órgãos de representação democrática no âmbito das cooperativas”* (tradução própria¹³⁶). No Ponto de ação 3.5, diz-se que *“a Direção Geral de Relações Econômicas Internacionais do Ministério dos Negócios Estrangeiros*

Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario. Promoverá y asegurará la participación de trabajadoras en las organizaciones sindicales. Fomentará la responsabilidad parental a través de la realización de Pactos Especiales, donde las organizaciones sindicales podrán celebrar, con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella, tal como lo indica el artículo 376 de la Ley 20.940.

¹³⁵ “3.3. El Ministerio de Minería generará condiciones para el tránsito hacia una cultura organizacional inclusiva, que incorpore en sus prácticas el reconocimiento y respeto a la diversidad, a través de las siguientes acciones: Ciclo de charlas sobre los derechos humanos y empresas orientadas a actores clave de la pequeña, mediana y gran minería. A través de la participación en Mesas Regionales y en la Mesa Nacional de Mujer y Minería, se propiciará el desarrollo de un plan de acción para sensibilizar y motivar a los diversos actores públicos y privados que intervienen en la industria minera, en temas relacionados con equidad de género. Asimismo, se promoverá la implementación de condiciones para la permanencia y el desarrollo de carrera de la mujer en la industria minera, la equidad en remuneraciones, las buenas prácticas laborales y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.”

¹³⁶ 3.4. El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a través de la División de Asociatividad y Economía Social: Creará incubadoras de cooperativas inclusivas - en conjunto con SENADIS, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y los gobiernos locales de cinco comunas mediante jornadas de capacitación, en 4 regiones diferentes, del programa de liderazgos femeninos en cooperativas. Impulsará instancias de capacitación y apoyo para el ejercicio activo de la paridad de género en los órganos de representación democráticos de las cooperativas.

desenvolverá atividades relativas às melhores práticas para as Pequenas e Médias Empresas, com o objetivo de avançar na aplicação das melhores práticas nas áreas da inclusão, liderança e equilíbrio familiar” (tradução própria¹³⁷).

No Ponto de ação 3.6, consta “O Ministério da Mulher e da Igualdade de Gênero irá: (i) realizar atividades em conjunto com a Embaixada da Dinamarca com o objetivo de promover o respeito aos Direitos Humanos das mulheres relacionados à atividade empresarial. Essas atividades serão desenvolvidas no âmbito do Memorando de Entendimento sobre “Equidade de Gênero e Sustentabilidade, incluindo Direitos Humanos e Empresas”; (ii) organizar sessões de formação para líderes sindicais de empresas estatais sobre os desafios do sindicato relativamente às exigências centradas no gênero; (iii) organizar sessões de formação para as equipes de recursos humanos que trabalham em empresas estatais e outras empresas sobre o equilíbrio entre trabalho e vida familiar; (iv) incentivar a igualdade de gênero nas empresas através do Selo Iguala; e (v) capacitar os funcionários públicos sobre o equilíbrio entre trabalho e vida familiar” (tradução própria¹³⁸). Por fim, no Ponto de ação 3.7, afirma-se que o Ministério de Energia “promoverá o desenvolvimento de uma “agenda de gênero e energia”, que buscará fortalecer o papel da mulher no desenvolvimento do setor energético nacional, desde o fortalecimento de suas capacidades e conhecimentos em questões de energia até o desenvolvimento de empreendimentos relacionados a este campo, passando pela promoção da participação da mulher no desenho e implementação da Política Energética” (tradução própria¹³⁹).

República Checa

¹³⁷ 3.5. La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores desarrollará actividades de buenas prácticas para PYMES, con el fin de avanzar en la aplicación de buenas prácticas en materias de inclusión, liderazgo y conciliación familiar.

¹³⁸ 3.6. El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género: Realizará actividades, en conjunto con la Embajada de Dinamarca, con el fin de fomentar el respeto de los derechos humanos de las mujeres relativos a la actividad empresarial. Estas actividades se desarrollarán en el marco del Memorandum de Entendimiento sobre “Equidad de Género y Sustentabilidad, incluyendo Derechos Humanos y Empresas”. Realizará capacitaciones a dirigentes sindicais de empresas del Estado sobre los desafíos del sindicato en relación a demandas con enfoque de género. Realizará capacitaciones a personal de recursos humanos de empresas del Estado y otras empresas sobre corresponsabilidad en la vida laboral y familiar. Incentivará la equidad de género en las empresas a través del Sello Iguala. Capacitará sobre corresponsabilidad familia/trabajo a funcionarios/as públicos

¹³⁹ 3.7. El Ministerio de Energía promoverá (...) el desarrollo de una “agenda de género y energía”, que buscará potenciar el rol de la mujer en el desarrollo del sector energético nacional, desde el fortalecimiento de sus capacidades y conocimientos en temáticas de energía, hasta el desarrollo de emprendimientos vinculados a este ámbito, pasando por promover la participación de la mujer en el diseño e implementación de la Política Energética.

O Plano Nacional de Ação Checo “Národní akční plán pro byznys a lidská práva¹⁴⁰” foi adotado em 2017. O documento afirma que sua aprovação não deve marcar o fim do debate sobre Empresas e Direitos Humanos na República Checa, e sim ser um fator importante de desencadeamento de novos debates.

Afirma, ainda, que as avaliações do PNA serão baseadas em conhecimentos especializados e na investigação científica, que deverão ser realizadas por peritos independentes, e que o Ministério dos Direitos Humanos está encarregado de verificar sua implementação, avaliar a evolução no domínio dos Direitos Humanos nas empresas com um prazo determinado e produzir relatórios. O país realizou uma Avaliação de base Nacional em 2015, que não está disponível publicamente.

A igualdade e não discriminação são mencionadas em quatro pontos do PNA checo, mas não há menções explícitas em relação a gênero ou aos direitos das mulheres. Há apenas uma menção ao tema gênero no item “planos, iniciativas e estratégias existentes”, no qual consta que “*Há muito tempo, a República Checa dá grande importância ao tema dos Direitos Humanos, tanto em geral quanto em relação às atividades das empresas. Os Direitos Humanos em um contexto empresarial são abordados, por exemplo, nos seguintes documentos estratégicos: (...) Estratégia Governamental para a Igualdade de Gênero na República Checa 2014-2020*” (tradução própria¹⁴¹)

Irlanda

O primeiro Plano Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos da Irlanda (*National Plan on Business and Human Rights*¹⁴²) foi lançado em 2017 e vigorou até 2020. O país iniciou um processo para desenvolver um segundo PNA em 2023. A Avaliação de Base Nacional foi realizada em 2019 e aborda diversas questões, entre as quais direitos dos trabalhadores, igualdade, meio ambiente e cadeia de suprimentos.

¹⁴⁰ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/czech-republic-nap-cesky.docx>. Acesso em 07 mar 2024

¹⁴¹ The Czech Republic has long set great store by the topic of human rights both generally and in connection with the activities of businesses. Human rights in a business context is covered, for example, by the following strategy documents: (...) Government Strategy for Gender Equality in the Czech Republic 2014-2020

¹⁴² Disponível em: <https://www.dfa.ie/media/dfa/alldfawebsitemedia/National-Plan-on-Business-and-Human-Rights-2017-2020.pdf>. Acesso em 06 abr 2024

No que diz respeito a questões de gênero, o PNA apresenta, na Secção 2, quadro legislativo e regulamentar atual sobre igualdade, assinalando que: *“O Governo está empenhado em promover a igualdade em todos os aspectos da sociedade irlandesa. A Comissão Irlandesa de Direitos Humanos e Igualdade, de base legal, trabalha para a eliminação da discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades. Tem a missão de fornecer informações e aconselhamento a pessoas que se considerem discriminadas por qualquer um dos nove motivos, em situações de emprego ou não emprego. Os recentes desenvolvimentos positivos em questões de igualdade incluem a introdução do benefício legal de paternidade em 2016 e o lançamento de uma nova Estratégia Nacional para Mulheres e Meninas em maio de 2017. Os trabalhos também estão a progredir num novo projeto de lei sobre Igualdade/Deficiência (Disposições Diversas). A Irlanda foi eleita, pela primeira vez, para servir na Comissão das Nações Unidas sobre o Estatuto da Mulher para o mandato 2017-21. Isto proporcionará uma oportunidade para desenvolver o compromisso internacional da Irlanda na plena realização dos direitos das mulheres e das meninas. O Governo comprometeu-se a trabalhar para fortalecer a voz e o funcionamento da Comissão e para promover a participação da sociedade civil no seu trabalho”* (tradução própria¹⁴³).

Na Seção 3, sobre ações e compromissos principais para garantir a coerência das políticas em todo o governo, o PNA se compromete a *“Garantir a coerência entre a implementação do Plano Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos e o Plano de Ação Nacional da Irlanda sobre Mulheres, Paz e Segurança”* (tradução própria¹⁴⁴).

Já no Anexo 1, o PNA irlandês lista ações adicionais e em curso a serem realizadas em todo o Governo, na Cooperação para o Desenvolvimento, apontando disposição para: *“20 - Promover a prioridade da política de Crescimento Econômico Inclusivo estabelecida em “Um Mundo, Um Futuro: A Política da Irlanda para o Desenvolvimento*

¹⁴³ The government is committed to promoting equality in all aspects of Irish society. The statutory-based Irish Human Rights and equality Commission works towards the elimination of discrimination and the promotion of equal opportunities. It is tasked with providing information and advice to persons who consider themselves discriminated against on any of the nine grounds in employment or non-employment situations. Recent positive developments on equality issues include the introduction of statutory paternity benefit in 2016 and the launch of a new National strategy for Women and girls in May 2017. Work is also progressing on a new equality/disability (miscellaneous Provisions) Bill. Ireland has been elected, for the first time, to serve on the United Nations Commission on the Status of Women for the term 2017-21. This will provide an opportunity to build on Ireland's international engagement on the full realization of the rights of women and girls. The government has pledged to work to strengthen the voice and functioning of the Commission and to promote the participation of civil society in its work.

¹⁴⁴ Ensure coherence between the implementation of the National Plan on Business and Human Rights and Ireland's National action Plan on Women, Peace and security.

Internacional”, incentivando e apoiando governos parceiros a garantir que a regulamentação e legislação empresarial e econômica implemente compromissos nacionais e internacionais em matéria de Direitos Humanos, tais como aqueles relacionadas com a igualdade de gênero – em particular, promovendo o acesso das mulheres ao emprego formal, ao trabalho digno e aos direitos dos grupos marginalizados. 21 - Apoiar os países em desenvolvimento para melhorarem o seu ambiente de negócios e de investimento e continuarem a promover sistemas de governação transparentes, responsáveis e eficazes, o Estado de direito e o crescimento econômico equitativo e inclusivo, incluindo a transformação de oportunidades e resultados econômicos para mulheres e meninas (tradução própria¹⁴⁵).

Coreia do Sul

A Coreia do Sul adotou o Plano de Ação Nacional para os Direitos Humanos contendo um pequeno capítulo sobre Empresas e Direitos Humanos em 2018, e uma tradução não oficial¹⁴⁶ do documento para o inglês foi fornecida para a comunidade internacional.

O documento aponta no tópico institucionalização da gestão dos Direitos Humanos: “(...) 3. *Contratações públicas considerando a responsabilidade social: Recomendo fortemente a aplicação das diretrizes que refletem a responsabilidade social corporativa. (i) Conceder pontos de crédito adicionais a empresas que sejam “empresas amigas das mulheres com deficiência” e que ofereçam programas duplos de aprendizagem e trabalho seguindo as diretrizes do exame de qualificação na compra de bens (Diretrizes para os Contratos Públicos); (ii) Conceder 10% de pontos adicionais na marca de condição de gestão quando empresas amigas de mulheres com deficiência ou empresas sociais registam um relação de construção superior a 30%, de acordo com as diretrizes detalhadas do exame de qualificação na construção de instalações (Diretrizes sobre Contratos Públicos). (...) 5. Apoiar as empresas na gestão da igualdade de gênero:*

¹⁴⁵ 20. Promote the inclusive economic growth policy priority set out in “one World, one Future: Ireland’s Policy for international development”, by encouraging and supporting partner governments to ensure that business and economic regulation and legislation implements national and international commitments to human rights such as those relating to gender equality - in particular promoting women’s access to formal employment, decent work, and the rights of marginalized groups. 21. Support developing countries to improve their business and investment environment and continue to promote transparent, accountable and effective governance systems, rule of law, and equitable and inclusive economic growth, including transforming economic opportunities and outcomes for women and girls.

¹⁴⁶ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-South-Korea-chapter-in-3rd-HR-NAP-2018-2022-English.pdf>. Acesso em 14 abr 2014

Apoiar a educação para a igualdade de gênero para o pessoal de gestão de instituições públicas e empresariais privadas e do departamento de recursos humanos. (i) Realizar educação sobre igualdade de gênero ao pessoal de gestão ou gestor de recursos humanos que tenha opiniões fortes sobre a tomada de decisões e recrutamento” (tradução própria¹⁴⁷).

Luxemburgo

Em 2018, Luxemburgo publicou o seu primeiro Plano de Ação Nacional e, em 2020, anunciou a adoção de um segundo PNA, intitulado *Plan d'action national du Luxembourg pour la mise en oeuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme 2020- 2022*¹⁴⁸. A Avaliação de Base Nacional foi publicada em 2019.

O segundo Plano de Luxemburgo não aborda explicitamente a questão de gênero e dispõe apenas que a segunda edição do PNA complementa o primeiro Plano. Já o primeiro PNA está disposto que “*Entre os primeiros signatários da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Grão-Ducado do Luxemburgo é uma democracia de economia aberta onde reina o Estado de direito. A igualdade de todos os Direitos Humanos são princípios consagrados na Constituição e nas leis do país. (...) Contatos regulares com, entre outras, as quatro instituições nacionais de Direitos Humanos tiveram lugar no contexto: (...) O objetivo do Centro de Igualdade de Tratamento é promover, analisar e monitorar a igualdade de todas as pessoas sem discriminação com base em (...) sexo (...)*” (tradução própria¹⁴⁹).

¹⁴⁷ 3. Public procurement considering social responsibility: Highly recommend to apply the guidelines which reflects the corporate social responsibility. – Give additional credit points to companies which are ‘female-disabled friendly companies’ and which offer work-learning dual program following the guidelines of qualification examination on goods purchase (Public Procurement Guidelines). – Give additional 10% point on management condition mark when female-disabled friendly companies or social enterprises record construction ratio over 30% according to detailed guidelines of qualification examination on facility construction (Public Procurement guidelines). 5. Support corporate with gender equality management Support gender equality education to managerial staff in private business-public institution and of human resources department. – Conduct gender equality education to managerial staff or human resources manager who has strong sayings on decision making and recruitment.

¹⁴⁸ Disponível em: <https://mae.gouvernement.lu/fr/publications/rapport-etude-analyse/minist-affaires-etrangees-europeennes/affaires-politiques/PAN-entreprises-droits-humains0/2018-pan-nu-entreprises-dh0.html>. Acesso em: 10 abr 2024

¹⁴⁹ Among the first signatories of the Universal Declaration of Human Rights, the Grand Duchy of Luxembourg is an open economy democracy where the rule of law reigns. The equality of all human rights are principles enshrined in the Constitution and the laws of the country (...) Regular contacts with, among others, the four national human rights institutions took place in the context (...) The purpose of the Equal Treatment Center is to promote, analyze and monitor the equality of all persons without discrimination on the grounds (...) sex (...)

Eslovênia

A Eslovênia adotou o Plano Nacional de Ação¹⁵⁰ em 2018, sem prazo de validade. O PNA do país aponta entre suas prioridades que *“Prevenir a discriminação envolve dedicar especial atenção à igualdade de gênero, ao empoderamento das mulheres e aos direitos das crianças, dos deficientes, dos idosos, das pessoas lésbicas e gays e de outras minorias”* (tradução própria¹⁵¹). O documento traz, ao abordar o Princípio 1, que *“Leis especiais definem ainda mais o princípio geral da igualdade e as disposições constitucionais individuais, para garantir eficazmente a implementação dos Direitos Humanos. Para garantir uma igualdade genuína, a Constituição, a lei geral que proíbe a discriminação e a lei especial sobre a igualdade de gênero estipulam explicitamente a base para a implementação de medidas especiais ou de discriminação positiva nos casos em que as derrogações ao princípio da igualdade de tratamento são justificadas por fins lícitos, e os meios para atingir este objetivo são ao mesmo tempo adequados e necessários. (...) As instituições especializadas na proteção e promoção dos Direitos Humanos incluem: o Provedor de Justiça dos Direitos Humanos, o Defensor do Princípio da Igualdade, os coordenadores para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, a Comissão de Petições, Direitos Humanos e Igualdade de Oportunidades, o Gabinete da República da Eslovênia para as Minorias Nacionais e numerosos organismos de trabalho criados pelo Governo ou que operam no âmbito dos ministérios”* (tradução própria¹⁵²).

No Princípio 3, sobre igualdade de oportunidades para mulheres e homens, afirma que *“A legislação eslovena proíbe a discriminação direta e indireta e prevê a obrigação de garantir a igualdade de tratamento, independentemente do gênero. Prevê também medidas positivas, protetoras e outras medidas em matéria de igualdade de gênero. Estas*

¹⁵⁰ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Slovenia-2018-open-English.pdf>. Acesso em 11 abr 2024

¹⁵¹ Preventing discrimination involves dedicating special attention to gender equality, women’s empowerment, and the rights of children, the disabled, the elderly, lesbian and gay people, and other minorities.

¹⁵² Special laws further define the general principle of equality and individual constitutional provisions, to effectively ensure the implementation of human rights. To guarantee genuine equality, the Constitution, the general act prohibiting discrimination, and the special act on gender equality explicitly stipulate the basis for implementing special measures or positive discrimination in cases when derogations from the equal treatment principle are justified by lawful ends, and the means to attain this goal are both adequate and necessary. (...) Institutions specialized in human rights protection and promotion include: the Human Rights Ombudsman, the Advocate of the Principle of Equality, coordinators for equal opportunities for women and men, the Commission for Petitions, Human Rights and Equal Opportunities, the Office of the Republic of Slovenia for National Minorities, and numerous working bodies established by the Government or operating within ministries.

incluem a obrigação do empregador – salvo em casos justificados – de não limitar o acesso às vagas com base no gênero, de não solicitar informações aos candidatos ou de condicionar o emprego ao estado familiar ou civil, à gravidez ou ao planeamento familiar. O empregador também deve proporcionar remuneração igual para o mesmo trabalho e para trabalho do mesmo valor aos trabalhadores, independentemente do sexo” (tradução própria¹⁵³). Ainda no mesmo tópico, disciplina que: “*A Resolução sobre o Programa Nacional para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens para o período 2015-2020 estabelece os seguintes objetivos para o combate à discriminação baseada no gênero no trabalho: melhor informação sobre os direitos e supervisão da implementação de disposições que proíbem a discriminação no emprego e no trabalho e sobre a proibição do assédio sexual ou de outro tipo e do assédio moral (bullying) no local de trabalho”* (tradução própria¹⁵⁴). E no item 3d, fala que “*as empresas sujeitas a auditoria têm de definir a política de diversidade de representação nos seus órgãos de administração ou de fiscalização (diversidade baseada no gênero, na idade, na escolaridade)”* (tradução própria¹⁵⁵).

No Princípio 5, o PNA esloveno dispõe que “*os critérios para financiar ou cofinanciar programas ou projetos de cooperação para o desenvolvimento incluem agora também a responsabilidade social corporativa comprovada, o respeito por uma abordagem baseada nos Direitos Humanos, o reforço da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres”* (tradução própria¹⁵⁶). No Princípio 6, sobre medidas planejadas, afirma, ainda, que: “*A Eslovénia terá em conta as seguintes considerações: respeito pela responsabilidade social das empresas, respeito pelas abordagens baseadas nos Direitos Humanos, reforço da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres”*

¹⁵³ Slovenian legislation prohibits direct and indirect discrimination and provides for the obligation to ensure equal treatment regardless of gender. It also envisages positive, protective and other measures on gender equality. These include the obligation of the employer – except in justified cases – not to limit access to vacancies based on gender, not to request information from candidates or condition employment on family or marital status, pregnancy or family planning. The employer must also provide equal pay for the same work and for work of the same value to workers regardless of gender.

¹⁵⁴ The Resolution on the National Programme for Equal Opportunities for Women and Men for the 2015–2020 period sets out the following objectives for combating gender-based discrimination at work: better information on the rights and supervision of the implementation of provisions prohibiting discrimination in employment and at work and on the prohibition of sexual or other harassment and mobbing [bullying] in the workplace.

¹⁵⁵ companies subject to audit have to outline the policy of representation diversity in their management or supervisory bodies (diversity based on gender, age, education).

¹⁵⁶ The criteria for funding or co-funding development cooperation programmes or projects now also include proven corporate social responsibility, respect for a human rights-based approach, strengthening gender equality and women’s empowerment.

(tradução própria¹⁵⁷). Por fim, o Princípio 8, sobre as agências governamentais cumprirem as obrigações de Direitos Humanos, disciplina que *“Na esfera da igualdade de gênero, o Ministério do Trabalho, da Família, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades da República da Eslovênia oferece formação a funcionários públicos, especialmente coordenadores de igualdade de oportunidades, relacionada com procedimentos de integração da perspectiva de gênero nas políticas setoriais. A mesma abordagem é adotada pelo Ministério sobre a integração da igualdade de gênero nas políticas e medidas a nível local; o Ministério elaborou, entre outras coisas, diretrizes para a elaboração de planos de ação para a igualdade de oportunidades para mulheres e homens nas comunidades locais. (...) O Ministério do Trabalho, da Família, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades da República da Eslovênia continuará a ministrar formação regular aos coordenadores da igualdade de oportunidades nos ministérios e nas comunidades locais sobre o tema da igualdade de gênero”* (tradução própria¹⁵⁸).

Quênia

Em 2019, foi publicado o Plano Nacional de Ação do Quênia, cuja versão final foi aprovada em 2021. A Avaliação de Base Nacional foi publicada em 2017. Tal documento aborda diversas vezes a questão de gênero. Na primeira delas, no capítulo 2, sobre áreas temáticas, ao falar sobre terra e recursos naturais, afirma-se que *“O país fez progressos na proteção jurídica e política dos direitos de propriedade das mulheres no que se refere à propriedade, herança, gestão e alienação. A Política Nacional de Terras de 2009, entre outras disposições, cita a necessidade de proteger o direito das mulheres de herdar terras e os direitos fundiários das viúvas e das mulheres divorciadas. Também distingue os direitos de herança entre mulheres casadas e solteiras, orientando o Governo a garantir os direitos das filhas solteiras. A Lei de Propriedade Matrimonial de 2013 estabelece que uma mulher casada tem direitos iguais aos de um homem casado*

¹⁵⁷ Slovenia will take account of the following considerations: respect for corporate social responsibility, respect for human rights-based approaches, strengthening gender equality and women’s empowerment.

¹⁵⁸ In the sphere of gender equality, the Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia provides training for public employees, particularly equal opportunities coordinators, related to procedures for gender mainstreaming into sectoral policies. The same approach is undertaken by the Ministry about integrating gender equality into local-level policies and measures; the Ministry has, inter alia, drawn up guidelines for drafting action plans for equal opportunities for women and men in local communities. (...) The Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities of the Republic of Slovenia will continue to provide regular training for equal opportunities coordinators at the ministries and in local communities on the topic of gender equality.

para adquirir, administrar, deter, controlar ou alienar bens móveis ou imóveis. A Lei prevê ainda que a propriedade dos bens matrimoniais cabe aos cônjuges de acordo com a sua contribuição, monetária ou não monetária, na sua aquisição e no momento do divórcio, deve ser dividida entre os cônjuges. A Lei do Casamento de 2014 estabelece que as partes num casamento têm direitos e obrigações iguais no momento, durante e na dissolução do casamento. No entanto, apesar destas leis, ainda existem obstáculos, incluindo tradições culturais, injustiças históricas e falta de consciência, que inibem as mulheres de aceder e possuir a sua parte justa de propriedade e direitos inerentes” (tradução própria¹⁵⁹).

Já ao falar sobre trabalho, aponta que “*É imperativo que o mercado de trabalho seja regulado para garantir o cumprimento das normas constitucionais, legais e internacionais. Vários ODS e convenções fundamentais da OIT abrangem diferentes aspectos das condições de trabalho, incluindo trabalho digno e crescimento económico, redução da desigualdade, educação de qualidade e igualdade de género. As metas dos ODS incluem: (...) 3 duplicar a produtividade agrícola e os rendimentos dos pequenos produtores de alimentos, em particular das mulheres, (...); 4.5 eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os vulneráveis, incluindo pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situações vulneráveis; 5.2 eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e a exploração sexual e outros tipos de exploração; e 8.5 alcançar emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo para os jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor. Outros são 8.8 proteger os direitos laborais e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as*

¹⁵⁹ The country has made strides in the legal and policy protection of women’s property rights as relates to ownership, inheritance, management and disposal. The 2009 National Land Policy amongst other provisions cites the need to protect women’s right to inherit land and the land rights of widows and divorced women. It also distinguishes the inheritance rights between married and unmarried women directing the Government to secure the rights of unmarried daughters. The Matrimonial Property Act, 2013 provides that a married woman has equal rights as a married [sic.] man to acquire, administer, hold, control or dispose of property whether movable or immovable. The Act further provides that ownership of matrimonial property vests in the spouses according to their contribution, either monetary or non monetary, in its acquisition and upon divorce should be divided between the spouses. The Marriage Act, 2014 provides that parties to a marriage have equal rights and obligations at the time of the marriage, during and at the dissolution of the marriage. However despite these laws, there are still obstacles including cultural traditions, historical injustices and lack of awareness that inhibit women from accessing and owning their fair share of property and attendant rights.

mulheres migrantes, e aqueles com empregos precários e 16.2 acabar com o abuso, a exploração, o tráfico e todas as formas de violência contra e tortura de crianças. (...) Durante a consulta às partes interessadas foram identificadas as seguintes preocupações: (i) O assédio sexual é generalizado e subnotificado, sendo as mulheres a maioria das vítimas – o medo da perda do emprego é um fator importante na relutância em denunciar. Além disso, há uma baixa aplicação da Lei de Ofensas Sexuais de 2006; (ii) Falta de acesso à licença maternidade e paternidade. Embora a lei preveja e proteja a licença de maternidade e de paternidade, nem todos os trabalhadores do setor privado têm acesso a este benefício por receio de perder o emprego. Mais uma vez, a aplicação da lei a este respeito continua fraca; (iii) Baixo nível de sensibilização sobre os direitos laborais entre os trabalhadores (principalmente mulheres com baixos rendimentos ou empregos pouco qualificados) e empregadores; (...) Falta de estatísticas publicamente disponíveis desagregadas por sexo e outras vulnerabilidades que possam ser úteis para abordar o sexo e outras formas de discriminação no local de trabalho (...)” (tradução própria¹⁶⁰).

No capítulo 3, sobre ações políticas, no Pilar 1, afirma-se que “O Governo irá: i *Introduzir um requisito para a realização de devida diligência em matéria de Direitos Humanos, incluindo os impactos específicos sobre o gênero, antes da aprovação de licenças/autorizações para empresas; (...) vii. Sensibilizar setores relevantes para o público, especialmente mulheres e outros grupos marginalizados e minoritários, sobre*

¹⁶⁰ It is imperative that the labour market is regulated to ensure compliance with constitutional, legal and international standards. Several SDGs and ILO core conventions cover various aspects of working conditions including decent work and economic growth, reduction of inequality, quality education and gender equality. The SDG targets include: [...] 3 (double the agricultural productivity and incomes of small-scale food producers, in particular women, [...]); 4.5 (eliminate gender disparities in education and ensure equal access to all levels of education and vocational training for the vulnerable, including persons with disabilities, indigenous peoples and children in vulnerable situations); 5.2 (eliminate all forms of violence against all women and girls in the public and private spheres, including trafficking and sexual and other types of exploitation); and 8.5 (achieve full and productive employment and decent work for all women and men, including for young people and persons with disabilities, and equal pay for work of equal value). Others are 8.8 (protect labour rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment), and 16.2 (end abuse, exploitation, trafficking and all forms of violence against and torture of children). (...) During the stakeholders’ consultation the following concerns were identified: Sexual harassment is widespread and underreported with women being the majority of victims- fear of job loss being a major factor in the reluctance to report. Furthermore there is low enforcement of the Sexual Offences Act, 2006; Lack of access to maternity and paternity leave. While the law provides and protects both maternity and paternity leave, not all workers in the private sector are able to access this benefit for fear of job loss. Once again, enforcement of the law in this respect remains weak; Low level of awareness on labour rights among workers (mostly women in low income or low skilled jobs) and employers; (...) Lack of publicly available statistics disaggregated by sex and other vulnerabilities that could be useful in addressing sex and other forms of discrimination in the workplace;

(a) Leis fundiárias, incluindo quadros de reassentamento e compensação; (b) Leis trabalhistas e direitos dos trabalhadores migrantes; e (c) Leis e normas ambientais; viii. Desenvolver diretrizes processuais para utilização por empresas, indivíduos e comunidades nas suas negociações para acesso e aquisição de terras. Estas diretrizes garantirão e salvaguardarão a participação das mulheres, das pessoas com deficiência, dos jovens, das crianças e de outros grupos marginalizados; xi. Reforçar a influência na utilização de contratos públicos para promover os Direitos Humanos. Isto envolverá a revisão das políticas, leis e normas de contratação pública existentes e dos seus impactos, tendo em devida conta as obrigações do Estado em matéria de Direitos Humanos, incluindo os direitos das mulheres como parte dos critérios” (tradução própria¹⁶¹).

No Pilar 2, sobre as ações políticas, é proposto: *“a) Formação: Desenvolver e divulgar orientações para as empresas sobre o seu dever de respeitar os Direitos Humanos e a operacionalização deste dever no contexto queniano, incluindo as implicações das suas operações no ambiente, gênero, defensores dos Direitos Humanos, minorias, pessoas que vivem com deficiência, marginalizados e outros grupos vulneráveis para promover práticas laborais responsáveis e inclusivas. (...) c) Devida diligência em matéria de Direitos Humanos: Exigir que as empresas identifiquem os seus impactos nos Direitos Humanos, nomeadamente através da realização de avaliações de impacto nos Direitos Humanos abrangentes e credíveis, antes de iniciarem as suas operações, e revejam continuamente a avaliação para garantir que previnem, abordam e reparam as violações dos Direitos Humanos. Essa avaliação de impacto deve envolver consultas significativas com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas relevantes e incluir impactos específicos de gênero” (tradução própria¹⁶²).* Nas ações

¹⁶¹ i Introduce a requirement for conducting Human Rights due diligence including the particular impacts on gender before approval of licences/permits to businesses; vii. Sensitise relevant sections of the public especially women and other marginalised and minority groups on (a) Land laws, including resettlement and compensation frameworks; (b) Labour laws and the rights of migrant workers; and (c) Environmental laws and standards; viii. Develop procedural guidelines for use by businesses, individuals and communities in their negotiations for land access and acquisition. These guidelines will ensure and safeguard the participation of women, persons living with disabilities, youth, children and other marginalised groups; xi. Strengthen leverage in using public procurement to promote human rights. This will involve the review of existing public procurement policies, laws and standards and their impacts with due regard to the state’s human rights obligations including women’s rights as part of the criteria;

¹⁶² a) Training: Develop and disseminate guidance for businesses on their duty to respect human rights and the operationalisation of this duty in the Kenyan context, including the implications of their operations on the environment, gender, human rights defenders, minorities, persons living with disabilities, marginalised and other vulnerable groups to promote responsible labour practices and inclusivity. (...) c) Human rights due diligence: Require businesses to identify their human rights impacts including through conducting comprehensive and credible human rights impact assessments before they commence their operations and continuously review the assessment to ensure that they prevent, address and redress human rights violations.

políticas do Pilar 3 está disposto “viii. *Aumentar a capacidade do departamento de inspeção do trabalho para lidar com reclamações relacionadas com o trabalho, nomeadamente através de: (...) Aumentar o número de inspetores do trabalho para monitorizar e fazer cumprir as normas laborais por parte das empresas, com especial atenção à implementação de políticas obrigatórias para prevenir e combater o assédio sexual e a violência, pagamento de salários mínimos, salário igual por trabalho igual valor, proibição do trabalho infantil e não discriminação contra mulheres, grupos marginalizados e grupos minoritários*” (tradução própria¹⁶³); e ainda, que o governo irá “*Desenvolver e divulgar orientações para as empresas sobre o estabelecimento de mecanismos de reclamação credíveis a nível operacional que sejam consistentes com os padrões internacionais. Esses mecanismos de reclamação devem responder às necessidades e aos direitos dos grupos vulneráveis, como as mulheres, as pessoas com deficiência, as crianças e os povos indígenas*” (tradução própria¹⁶⁴).

Tailândia

Em 2019, a Tailândia adotou o seu primeiro PNA¹⁶⁵ e, em 2023, publicou o seu segundo Plano Nacional de Ação, disponível apenas no idioma tailandês. A tradução foi obtida no site do Global NAPs, já citado anteriormente.

O primeiro PNA aponta questões e atividades vinculadas à questão de gênero. Nos planos de ação sobre trabalho, Pilar 1, consta eliminar a discriminação no emprego e no local de trabalho e como atividades: “*Estudar a viabilidade e o efeito da alteração da Lei do Trabalho para ser consistente com a Lei da Igualdade de Gênero de 2015; Disseminar o conhecimento e a compreensão sobre a Lei da Igualdade de Gênero de 2015 e os mecanismos previstos na Lei para ajustar as atitudes das pessoas na sociedade para compreender e aceitar a igualdade de gênero; Organizar atividades para melhorar o*

Such impact assessment should involve meaningful consultation with potentially affected groups and other relevant stakeholders and include particular gendered impacts.

¹⁶³ viii. Increase the capacity of the labour inspection department to handle labour-related grievances, including through: (...) Increasing the number of labour inspectors to monitor and enforce compliance with labour standards by businesses, with particular attention to the implementation of mandatory policies to prevent and address sexual harassment and violence, payment of minimum wages, equal pay for work of equal value, prohibition of child labour and non- discrimination against women, marginalised groups and minority groups;

¹⁶⁴ Develop and disseminate guidance for businesses on the establishment of credible operational-level grievance mechanisms that are consistent with international standards. Such grievance mechanisms should be responsive to the needs and rights of vulnerable groups such as women, persons with disabilities, children and indigenous persons.

¹⁶⁵ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Thailand-2019-2022-English.pdf>. Acesso em 11 abr 2024

conhecimento e a compreensão sobre a diversidade de gênero com vários setores, incluindo o setor empresarial; Incentivar os empresários a emitir políticas, regulamentos ou medidas para prevenir o assédio sexual e a violência no local de trabalho; e Considerar e determinar medidas, políticas e mecanismos para promover o emprego das mulheres. Permitir que as mulheres tenham funções no sistema de trabalho para criar igualdade de gênero em conformidade com os padrões internacionais” (tradução própria¹⁶⁶). No Pilar 2, sobre a eliminação de discriminação no local de trabalho que *“As empresas estatais e o setor empresarial devem aumentar o emprego das mulheres (...) incluindo a exigência dos estabelecimentos de instalações adequadas”* (tradução própria¹⁶⁷). No Pilar 3, sobre reclamações e petições, é indicada a atividade: *“Aumentar a eficiência do mecanismo de recepção de reclamações ao abrigo da Lei da Igualdade de Gênero de 2015”* (tradução própria¹⁶⁸).

No capítulo sobre plano de ação para a comunidade, a terra, os recursos naturais e o meio ambiente, foi apontada a questão de gestão de recursos naturais e meio ambiente, descrevendo-se como atividade *“Rever e desenvolver mecanismos para gerir os recursos naturais e o ambiente, centrando-se na participação de todos os setores, incluindo mulheres e grupos étnicos”* (tradução própria¹⁶⁹); e no desenvolvimento de operações governamentais, a atividade *“Considerar a determinação de medidas para certificar o desenvolvimento rural e as políticas fundiárias tendo em mente as dimensões baseadas no gênero. Uma pessoa não deve ser forçada a ser despejada, se houver necessidade de agir, deve haver um Termo de Consentimento Livre e Prévio Informado e a pessoa despejada também deve ser indenizada”* (tradução própria¹⁷⁰).

¹⁶⁶ Study the feasibility and effect of the amendment of the Labour Law to be consistent with the Gender Equality Act 2015; Disseminate knowledge and understanding about the Gender Equality Act 2015 and mechanisms under the Act to adjust people’s attitudes in society to understand and accept gender equality; Organize activities to enhance knowledge and understanding on gender diversity with various sectors, including the business sector; Organize activities to enhance knowledge and understanding on gender diversity with various sectors, including the business sector; Encourage entrepreneurs to issue policies, regulations, or measures to prevent sexual harassment and violence in the workplace; Consider and determine measures, policies and mechanisms to promote women’s employment. Allow women to have roles in the labour system to create gender equality in line with international standards.

¹⁶⁷ State enterprises and the business sector should increase the employment of women ... by considering as appropriate, including requiring the establishments for proper facilities set-up.

¹⁶⁸ Increase the efficiency of the mechanism to receive complaints under the Gender Equality Act 2015

¹⁶⁹ Review and develop mechanisms to manage natural resources and the environment by focusing on participation of all sectors, including women and ethnic groups;

¹⁷⁰ Consider determining measures to certify rural development and land policies with gender- based dimensions in mind. A person should not be forced to be evicted, if there is a need to act, there should be a Free Prior Informed Consent form and the evicted person must also be compensated.

Já no capítulo sobre plano de ação para defensores de Direitos Humanos, Pilar 1, é trazida a questão de proteger os defensores dos Direitos Humanos, com as seguintes atividades: *“Estabelecer ou rever políticas, mecanismos e medidas de proteção para proteger os defensores dos Direitos Humanos, incluindo as mulheres defensoras dos Direitos Humanos, para trabalharem com segurança e treinarem as agências de aplicação da lei de forma prática; e Organizar formação para agentes responsáveis pela aplicação da lei para melhorar o seu conhecimento e compreensão na aplicação de leis sobre a proteção dos Direitos Humanos, tais como a condução de comícios, a expressão dos Direitos Humanos, a prevenção de processos judiciais desonestos que atacam os defensores dos Direitos Humanos, etc., incluindo a melhoria da sensibilidade ao gênero”* (tradução própria¹⁷¹). Por fim, no Pilar 3, para os remédios, a atividade assinalada é *“Reparações para as vítimas de acordo com a Declaração das Nações Unidas sobre Princípios Básicos de Justiça para Vítimas de Crime e Abuso de Poder, conforme apropriado e com sensibilidade de gênero”* (tradução própria¹⁷²).

Japão

Em 2020, o Japão lançou seu Plano de Ação Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos¹⁷³ para o período de 2020-2025, em japonês e em inglês. A Avaliação de Base Nacional foi publicada em 2018.

O PNA do Japão aborda a perspectiva de gênero de forma transversal e bastante ampla, apontando as medidas existentes, as ações já implementadas e as medidas a serem tomadas.

Serão aqui abordadas apenas as medidas concebidas para serem adotadas pelo próprio país. Nas ações transversais, tópico trabalho, estabelece-se: *promoção do trabalho decente, o compromisso de “continuar os esforços para concretizar o trabalho digno, incluindo a garantia do equilíbrio entre vida profissional e pessoal que contribua para a participação e o progresso das mulheres no local de trabalho, através da promoção de*

¹⁷¹ Establish or review policies, mechanisms and protection measures to protect human right defenders including female human rights defenders to work safely and train law enforcement agencies practically; and Organize training for law enforcement officers to enhance their knowledge and understanding in enforcing laws on the protection of human rights, such as handling rallies, expressing human rights, preventing dishonest lawsuits that attack human rights defenders, etc., including improving gender-sensitivity

¹⁷² Remedies for victims as per the UN Declaration of Basic Principles of Justice for Victims of Crime and Abuse of Power as appropriate and with gender-sensitivity

¹⁷³ Disponível em: <https://www.mofa.go.jp/files/100173319.pdf>. Acesso em: 14 abr 2024

políticas laborais que respeitem, promovam e realizem os princípios relativos aos direitos fundamentais declarados na Declaração da OIT” (tradução própria¹⁷⁴). Ainda nesse tópico, no tema sobre reforçar medidas contra o assédio, a proposta é “continuar a promover iniciativas para alcançar ambientes de trabalho livres de assédio, garantindo a aplicação da Lei de Promoção Abrangente de Políticas Trabalhistas revisada e outras leis” (tradução própria¹⁷⁵).

Sobre proteger e respeitar os direitos dos trabalhadores, incluindo-se trabalhadores estrangeiros e estagiários técnicos: “o Programa de Formação de Estagiários Técnicos continua a ser implementado no âmbito do novo quadro baseado na Lei de Formação de Estagiários Técnicos promulgada em 2017, ao mesmo tempo que incorpora perspectivas de gênero” (tradução própria¹⁷⁶).

Sobre a promoção e a proteção dos direitos das crianças, no que diz respeito à contribuição para os esforços internacionais de eliminação do trabalho infantil, incluindo-se o tráfico de pessoas e a exploração sexual, o PNA prevê: “continuar a envidar esforços para reforçar as medidas contra o tráfico de pessoas e a proteção das vítimas com perspectivas de gênero através da cooperação técnica da JICA (Agência de Cooperação Internacional do Japão) e de contribuições financeiras para várias agências da ONU, em cooperação com a comunidade internacional, incluindo a contribuição e a participação no Processo de Bali” (tradução própria¹⁷⁷).

No tópico igualdade perante a lei (pessoas com deficiência, mulheres, pessoas de orientação sexual e identidade de gênero diversas e outros grupos), as medidas futuras

¹⁷⁴ Continue efforts to realize decent work, including ensuring work-life balance that contributes to women’s participation and advancement in the workplace by promoting labour policies for respecting, promoting, and realizing the principles concerning the fundamental rights stated in the ILO Declaration.

¹⁷⁵ Continue to promote initiatives to achieve harassment-free workplace environments by securing the enforcement of the revised Labour Policies Comprehensive Promotion Act and other acts.

¹⁷⁶ The Technical Intern Training Program continues to be implemented under the new framework based on the Technical Intern Training Act enacted in 2017, while also incorporating gender perspectives. This is to be done through: introduction of a license system of supervising organizations and accreditation of technical intern training plans; establishment of provisions on prohibition of abuse of human rights of technical intern trainees and penalties against supervising organizations violating human rights; onsite inspection by the Organization for Technical Intern Training; establishment of offices for consultation and reporting in technical intern trainees’ native language; and making the system more appropriate through bilateral agreements. Continue steady implementation of improvement measures designed by the project team for the operation of the Technical Intern Training Program, and implement new measures for preventing the disappearance of technical intern trainees.

¹⁷⁷ Continue to make efforts to reinforce measures against trafficking in persons and the protection of victims with gender perspectives through technical cooperation by JICA and financial contributions to various UN agencies, in cooperation with the international community, including contribution to and participation in the Bali Process.

planejadas, sobre a promoção do emprego de pessoas com deficiência, aponta-se que “(...) no emprego de pessoas com deficiência, será dada consideração a indivíduos vulneráveis a violações interseccionais dos Direitos Humanos, como as mulheres com deficiência” (tradução própria¹⁷⁸).

Sobre a promoção do empoderamento das mulheres, defende-se: “apresentar extensivamente a importância do crescimento econômico através do empoderamento das mulheres e partilhar resultados nos negócios com as mulheres” e “promover a distribuição equitativa do trabalho de cuidados para alcançar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional de homens e mulheres” (tradução própria¹⁷⁹). Sobre a promoção da compreensão e aceitação de diversas orientações sexuais e identidades de gênero aponta-se: “aplicar firmemente a Lei de Promoção Abrangente de Políticas Trabalhistas revisada, aumentando a conscientização sobre o conteúdo das Diretrizes para Prevenir o Assédio de Poder. As diretrizes esclarecem que discursos e comportamentos insultuosos direcionados a diversas orientações sexuais e identidades de gênero são considerados assédio de poder no local de trabalho” (tradução própria¹⁸⁰).

Na garantia de tratamento imparcial entre áreas de emprego, “no que diz respeito à colocação profissional e à orientação profissional, a Lei de Segurança no Emprego prescreve que ninguém deve ser discriminado na orientação profissional na colocação profissional por razões como raça, nacionalidade, credo, sexo, estatuto social. O Gabinete Público de Segurança do Emprego continuará a fornecer instrução e educação às empresas que recrutam através da agência para garantir oportunidades iguais de emprego sem discriminação com base na raça ou etnia. (...) Como atividades de sensibilização sobre recrutamento e seleção justos, o Governo criou e disponibilizou no seu website panfletos de sensibilização para os empregadores, afirmando que as oportunidades devem ser amplamente abertas aos candidatos e que os critérios de recrutamento devem basear-se apenas na adequação e capacidade para a ocupação. Continuar a envidar esforços, tais como fornecer explicações durante a formação para

¹⁷⁸ In employment of persons with disabilities, consideration will be given to individuals who are vulnerable to intersectional human rights violations, such as women with disabilities.

¹⁷⁹ Extensively present the significance of economic growth through women’s empowerment and share outcomes in business with women. Promote equal allocation of care work to realize work-life balance for both men and women.

¹⁸⁰ Steadily enforce the revised Labour Policies Comprehensive Promotion Act by raising awareness of the contents of the Guidelines for Preventing Power Harassment. The guidelines clarify that insulting speech and behaviors targeting diverse sexual orientation and gender identity fall under power harassment in the workplace.

empregadores sobre processos justos de seleção para emprego, realizada no Gabinete Público de Segurança do Emprego” (tradução própria¹⁸¹).

Nas medidas do governo como ator em relação ao dever do Estado de proteger os Direitos Humanos, em relação aos contratos públicos, há a previsão de *“Continuar a atribuir pontos adicionais a empresas com certificação ao abrigo da Lei de Participação da Mulher e outras leis, quando o Governo e as agências administrativas incorporadas utilizam critérios diferentes do preço (nos procedimentos de aquisição que se aplicam ao método de avaliação de maior valor global e à proposta competitiva Método de avaliação). A referida certificação é concedida a empresas que promovem medidas como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Este esquema está sendo implementado de acordo com as Diretrizes para a Utilização de Contratações Públicas e Subsídios para a Promoção do Avanço das Mulheres (decidida pela Sede para a Criação de uma Sociedade na qual Todas as Mulheres Brilham em 22 de março de 2016) e outros critérios”* (tradução própria¹⁸²).

Por fim, há abordagens direcionadas à Cooperação para o Desenvolvimento e Financiamento do Desenvolvimento; às Medidas do Governo que Promovem a Responsabilidade Corporativa de Respeito aos Direitos Humanos; e às Medidas relativas ao acesso à reparação.

Uganda

¹⁸¹ With respect to job placement and vocational guidance, the Employment Security Act prescribes that “no one shall be discriminated against in job placement vocational guidance (rating vocational guidance under the Mariners’ Employment Security Act) for reasons such as race, nationality, creed, sex, social status” A Public Employment Security Office (Regional Transport Bureau in case of mariners) will continue to provide instruction and education for businesses recruiting through the agency to assure equal employment opportunity without discrimination on the grounds of race or ethnicity. As awareness-raising activities on fair recruitment and selection, the Government has created and made available on its website awareness-raising pamphlets for employers stating that opportunities should be opened widely for applicants and recruitment criterion should only be on the basis of suitability and ability for the occupation. Continue to make efforts such as providing explanations during training for employers on fair screening processes for employment held at the Public Employment Security Office.

¹⁸² Continue to award additional points to business enterprises with certification under the Women’s Participation Act and other laws, when the Government and incorporated administrative agencies use criteria other than price (in the procurement procedures applying to the overall-greatest- value evaluation method and the competitive proposal evaluation method). The aforementioned certification is provided to business enterprises promoting measures, such as work-life balance. This scheme is being implemented in accordance with the Guidelines for Utilization of Public Procurement and Subsidies Towards the Promotion of Women’s Advancement (decided by the Headquarters for Creating a Society in Which All Women Shine on March 22, 2016) and other criteria.

Uganda foi o primeiro país da África a publicar o Plano de Ação Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos¹⁸³, em 2021, para o período 2021-2026. A Avaliação de Base Nacional foi publicada em 2019.

O PNA de Uganda conta com um capítulo descritivo sobre a análise situacional do país em vários quesitos, entre os quais a questão de gênero, que é abordada de forma transversal nos temas meio ambiente e direitos trabalhistas. Há, contudo, um tópico específico sobre mulheres, grupos vulneráveis e marginalizados. O capítulo sobre estratégias e intervenções é dividido por objetivos, e a questão de gênero é disposta nos seguintes pontos: “(i) *Objetivo 2: Promover o cumprimento e a responsabilização dos Direitos Humanos por parte dos atores empresariais: 5.9.1 Capacitar as comunidades, especialmente as pessoas vulneráveis, para reivindicarem os seus direitos (...) ii. Realizar reuniões de diálogo comunitário com os detentores de direitos, priorizando mulheres, jovens, idosos*” (tradução própria¹⁸⁴); ainda: “(ii) *Objetivo 3: “Promover a participação significativa e eficaz e o respeito pelo consentimento das partes interessadas relevantes nas operações comerciais: 4.3.1 Promoção do CLPI (consulta livre, prévia e informada) para comunidades em todas as operações comerciais. i: Rever e promulgar leis que garantam o CLPI, assegurando particularmente consultas significativas com grupos vulneráveis, como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas indígenas, minorias étnicas e pessoas que vivem com HIV/Aids. ii: Desenvolver e aplicar diretrizes e políticas relativas à aquisição de terras, compensação e reassentamento de comunidades afetadas por operações comerciais, dando prioridade às necessidades dos mais vulneráveis, tais como mulheres, pessoas com deficiência e pessoas que vivem com HIV/Aids*” (tradução própria¹⁸⁵).

No Objetivo 4, estabelece-se a necessidade de “*Promover a inclusão social e os direitos dos indivíduos e grupos vulneráveis e marginalizados nas operações comerciais:*

¹⁸³ Disponível em: <https://resourcerightsafrica.org/download/uganda-approved-national-action-plan-on-business-and-human-rights-august-2021/>. Acesso em: 05 maio 2024.

¹⁸⁴ To promote human rights compliance and accountability by business actors. 5.9.1 Empower communities especially vulnerable persons to claim their rights (...) ii. Conduct community dialogue meetings with rights holders prioritizing women, youth, older.

¹⁸⁵ To promote meaningful and effective participation and respect for consent by relevant stakeholders in business operations: 4.3.1 Promoting FPIC for communities in all business operations: i. Review and enact laws guaranteeing FPIC, particularly ensuring meaningful consultations with vulnerable groups, such as women, persons with disabilities, indigenous persons, ethnic minorities and persons living with HIV and AIDS. ii. Develop and enforce guidelines and policies regarding land acquisition, compensation and resettlement of communities affected by business operations, prioritizing the needs of the most vulnerable, such as women, persons with disabilities and persons living with HIV/AIDS.

4.4.1 Capacitar as comunidades para exigirem a proteção e o cumprimento dos seus direitos e o acesso à justiça. i. Educar as comunidades, dando prioridade aos grupos vulneráveis, como as mulheres, as pessoas com deficiência, as minorias étnicas e os idosos, sobre as empresas e os Direitos Humanos, incluindo o acesso à justiça. (...) iii. Defender a igualdade de gênero através da garantia de oportunidades iguais para homens e mulheres nas operações empresariais e da promoção do programa do selo de igualdade de gênero (...). 4. Defender a eliminação do assédio sexual nas operações comerciais; 4.4.2 Envolvimento dos operadores empresariais em matéria de Direitos Humanos: Exigir a devida diligência em matéria de Direitos Humanos por parte das empresas através de avaliações abrangentes de impacto nos Direitos Humanos que envolvam consultas significativas com grupos potencialmente afetados, incluindo a consideração dos impactos das operações em função do gênero e abrangendo as cadeias de valor e de abastecimento. (...) v. Garantir o estabelecimento e o fortalecimento de mecanismos internos de reparação de reclamações sensíveis ao gênero e à equidade nas operações empresariais” (tradução própria¹⁸⁶). No Objetivo 5, aponta-se a necessidade de “Melhorar o acesso à reparação para as vítimas de abusos e violações dos Direitos Humanos relacionados com negócios nas operações comerciais (...) ii. Prestação de serviços de assistência jurídica apoiados pelo governo aos trabalhadores, especialmente aos grupos vulneráveis, incluindo mulheres, pessoas com deficiência, pessoas que vivem com HIV e Aids e minorias. (...) 4. Reforçar leis e políticas que proporcionem soluções eficazes, inclusivas e sensíveis ao gênero em questões relacionadas com os negócios” (tradução própria¹⁸⁷).

¹⁸⁶ To promote social inclusion and rights of the vulnerable and marginalized individuals and groups in business operations: 4.4.1 Empower communities to demand for protection and fulfilment of their rights and access to justice. i. Educate communities, prioritizing vulnerable groups such as women, persons with disabilities, ethnic minorities and older persons, on business and human rights including access to justice. (...) iii. Advocate for gender equality through ensuring equal opportunity to both men and women in business operations and promotion of the gender equality seal programme. iv. Advocate for elimination of sexual harassment in business operations. (...) 4.4.2 Engagement of business operators on human rights: Require human rights due diligence by businesses through comprehensive human rights impact assessments involving meaningful consultation with potentially affected groups, including consideration of gendered impacts of operations and covering value and supply chains. (...) v. Ensure the establishment and strengthening of gender and equity-responsive internal grievance redress mechanisms in business operations.

¹⁸⁷ To enhance access to remedy to victims of business-related human rights abuses and violations in business operations (...) ii. Provision of government-supported legal aid services to workers, especially vulnerable groups including women, persons with disabilities, persons living with HIV and AIDS and minorities. (...) iv. Strengthening laws and policies providing for effective, inclusive and gender-responsive remedies on business-related matters.

Por fim, como resultados que constam das previsões orçamentárias estão: “(i) *Defender a igualdade de gênero através da garantia de oportunidades iguais para homens e mulheres nas operações comerciais e da promoção do selo de igualdade de gênero*; (ii) *Defender a eliminação do assédio sexual nas operações comerciais*; e (iii) *Reforçar as intervenções de proteção social para os grupos vulneráveis afetados pelas operações comerciais*” (tradução própria¹⁸⁸).

Paquistão

O Paquistão publicou o seu Plano de Ação Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos¹⁸⁹ em 2021, para o período 2021-2026. A Avaliação de Base Nacional foi finalizada em 2019, mas não está disponível publicamente.

O PNA paquistanês aborda ações já empreendidas pelo país, e aqui serão destacadas apenas as ações propostas no documento, conforme explicitado no início do presente capítulo.

Nas ações gerais, há a seguinte ação em nível federal: “1. *Realizar um exercício de mapeamento para traçar o progresso nacional alcançado e as medidas necessárias para avançar nos quatro elementos dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, ou seja: (...) (3) eliminação da discriminação na atividade empresarial e no local de trabalho, incluindo a disparidade salarial entre homens e mulheres (...)*” (tradução própria¹⁹⁰). Em nível Federal e Provincial consta a ação “4. *Rever e atualizar a legislação existente para reforçar a proteção dos Direitos Humanos no contexto da atividade empresarial, incorporando a igualdade de gênero como um tema fundamental e transversal, em conformidade com as obrigações constitucionais e internacionais do Paquistão, e em apoio ao quadro dos POs*” (tradução própria¹⁹¹).

¹⁸⁸ Advocate for gender equality through ensuring equal opportunity to both men and women in business operations and promotion of the gender equality seal. Advocate for elimination of sexual harassment in business operations. Strengthen social protection interventions for the vulnerable groups affected by business operations.

¹⁸⁹ Disponível em: <https://portal.mohr.gov.pk/wp-content/uploads/2021/11/NAP-BHR.pdf>. Acesso em 14 abr 2024

¹⁹⁰ 1. Conduct a mapping exercise to chart national progress made against, and steps required to advance, the four elements of the Fundamental Principles and Rights at Work, that is: [...] elimination of discrimination in business activity and the workplace, including the gender pay gap, [...].

¹⁹¹ 4. Review and update existing legislation to strengthen the protection of human rights within the context of business activity, incorporating gender equality as a foundational and cross-cutting theme, in line with Pakistan’s Constitutional and international obligations, and in support of the framework of the UNGPs.

Nas áreas prioritárias, aponta-se a antidiscriminação, a igualdade de oportunidades e inclusão, dispondo-se que “(...) o tratamento discriminatório na atividade empresarial de mulheres e grupos vulneráveis ou marginalizados, incluindo pessoas transgênero, pessoas com deficiência, minorias, trabalhadores migrantes e refugiados, e outros, continua a ser um desafio constante. Embora exista legislação tanto a nível federal como provincial para a proteção de grupos marginalizados ou vulneráveis, são necessárias mais medidas para a eliminação de todas as formas de discriminação na atividade empresarial e no local de trabalho. O Paquistão, em conformidade com a sua Constituição que consagra a igualdade para todos como um direito fundamental, e em conformidade com as suas obrigações internacionais emanadas como Estado Parte no PIDCP (Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos), PIDESC (Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais), CEDAW (Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres), Convenção n.º 100 da OIT (Igualdade de Remuneração), Convenção n.º 111 da OIT Discriminação em matéria de Emprego e Ocupação, e outros, está totalmente empenhada em garantir a participação igualitária sem discriminação e a proteção igual perante a lei das mulheres e dos grupos vulneráveis ou marginalizados” (tradução própria¹⁹²).

As ações propostas em âmbito federal são: “14. Promulgar alterações propostas à Lei de Proteção Contra o Assédio às Mulheres no Local de Trabalho, incluindo, mas não se limitando a esclarecer e expandir, quando necessário, ambiguidades de definição à luz do objetivo e propósito da Lei, e promover uma salvaguarda eficaz e abrangente contra todas as formas de assédio em todos os locais de trabalho; e 15. Realizar um estudo nacional para determinar os setores em que prevalecem disparidades significativas de gênero e utilizar as conclusões do estudo para avaliar e desenvolver uma política relativa à reserva obrigatória de quotas para mulheres em diferentes

¹⁹² The discriminatory treatment in business activity of women and vulnerable or marginalized groups, including transgender persons, Persons with Disabilities, minorities, migrant and refugee workers, and others, remains an ongoing challenge. Though legislation at both the Federal and Provincial levels exist for the protection of marginalized or vulnerable groups, further action is needed for the elimination of all forms of discrimination in business activity and the workplace. Pakistan, in line with its Constitution which embeds equality for all as a fundamental right, and in line with its international obligations emanating as State Party to ICCPR, ICESCR, CEDAW, ILO Convention No. 100 (Equal Remuneration), ILO Convention No. 111 [Discrimination (Employment and Occupation)], and others, is fully committed to ensuring the equal participation without discrimination and equal protection before the law of women and vulnerable or marginalized groups.

setores” (tradução própria¹⁹³). Em âmbito federal e provincial: “16. Rever e alterar sempre que necessário as leis existentes relativas a todas as formas de violência contra mulheres e meninas e garantir o funcionamento eficaz dos Tribunais de Violência Baseada no Gênero; 17. Criar Centros de Incubação de Empresas para Mulheres e Pessoas Transexuais, fortalecer e facilitar os existentes em todas as províncias e fornecer oportunidades iguais de financiamento para mulheres e empresas lideradas por transexuais; 18. Desenvolver políticas laborais, ou garantir a implementação de políticas existentes, que introduzam um requisito para as empresas criarem um Comitê Interno de Igualdade de Oportunidades que receba reclamações e conduza inquéritos sobre disparidades salariais e práticas de contratação discriminatórias; 19. Reforçar as soluções civis existentes e desenvolver, sempre que necessário, medidas de reparação civil para ações discriminatórias com base no gênero, etnia, religião, deficiência, idade ou qualquer outro fator; 20. Aumentar o acesso a empréstimos com juros baixos ou sem juros para mulheres e grupos vulneráveis ou marginalizados; 21. Fornecer apoio ao reforço de capacidades na cadeia de valor para mulheres e grupos vulneráveis ou marginalizados, e sensibilizar para os seus direitos ao abrigo da lei, bem como para os mecanismos corretivos disponíveis em caso de violações dos seus Direitos Humanos na atividade empresarial ou no local de trabalho; e 22. Simplificar os requisitos e procedimentos regulamentares para as empresas, com o objetivo de reduzir as barreiras à entrada na atividade empresarial enfrentadas pelas mulheres e pelos grupos vulneráveis ou marginalizados” (tradução própria¹⁹⁴). Em âmbito provincial: “23. Desenvolver políticas e mecanismos provinciais, ou garantir a implementação dos

¹⁹³ 14. Enact proposed amendments to the Protection Against Harassment of Women at the Workplace Act, including but not limited to clarifying, and expanding where required, definitional ambiguities in light of the objective and purpose of the Act, and to promote effective and comprehensive safeguarding against all forms of harassment in all workplaces. 15. Conduct a national study to determine the sectors in which significant gender disparity is prevalent and utilize the findings of the study to assess and develop a policy regarding the mandatory reservation of quotas for women in different sectors.

¹⁹⁴ 16. Review, and amend where required, existing laws pertaining to all forms of violence against women and girls and ensure effective functioning of Gender-Based Violence Courts. 17. Create Women and Transgender Persons’ Business Incubation Centers, and strengthen and facilitate existing ones in all Provinces, and provide equal funding opportunities for women and transgender-led businesses. 18. Develop Labour Policies, or ensure implementation of existing Policies, which introduce a requirement for businesses to create an Internal Equal Opportunity Committee that receives complaints and conducts inquiries regarding wage gaps and discriminatory hiring practices. 19. Strengthen existing, and develop where required, civil remedies for discriminatory action based on gender, ethnicity, religion, disability, age, or any other factor. 20. Increase access to low-interest or interest-free loans to women and vulnerable or marginalized groups. 21. Provide capacity-building support in the value chain for women and vulnerable or marginalized groups and build awareness about their rights under the law as well as available remedial mechanisms in case of violations of their human rights in business activity or the workplace. 22. Streamline regulatory requirements and procedures for business enterprises, aiming to reduce barriers to entry in business activity faced by women and vulnerable or marginalized groups.

existentes, relacionados com a não discriminação e inclusão de mulheres e grupos vulneráveis ou marginalizados na atividade empresarial, e a disponibilização de espaços de trabalho seguros, saudáveis e dignos para mulheres e vulneráveis ou marginalizados grupos no local de trabalho; 24. Identificar áreas através de um processo consultivo onde é necessário atribuir fundos adicionais para abordar a desigualdade de gênero na atividade empresarial e no local de trabalho; 25. Aumentar a consciencialização sobre o assédio no local de trabalho e a discriminação baseada no gênero, bem como sobre os mecanismos existentes de denúncia e reparação, como o Provedor de Justiça Provincial; 26. Realizar exercícios de mapeamento provincial para avaliar de forma abrangente os desafios e défices existentes e fornecer recomendações para eliminar práticas discriminatórias contra mulheres e grupos vulneráveis ou marginalizados na atividade empresarial ou no local de trabalho; 27. Construir ou reforçar ainda mais as parcerias existentes e facilitar as empresas para aumentar a inclusão da deficiência nas atividades empresariais e no local de trabalho; 28. Incentivar as empresas dos setores público e privado a reduzirem as disparidades de gênero e considerar o desenvolvimento de quotas para garantir a participação adequada das mulheres na economia; 29. Estabelecer Células Provinciais de Consultoria Empresarial dirigidas por mulheres e grupos vulneráveis ou marginalizados; e 30. Desenvolver mecanismos para garantir a formação profissional das mulheres presas para reabilitá-las e garantir a sua participação na economia após o cumprimento das suas penas de prisão” (tradução própria¹⁹⁵).

Sobre o tema normas trabalhistas e economia informal, as ações propostas em nível federal são: “37. Adotar uma Política Nacional sobre Trabalhadores

¹⁹⁵ 23. Develop Provincial policies and mechanisms, or ensure implementation of existing ones, related to the non-discrimination and inclusion of women and vulnerable or marginalized groups in business activity, and the provision of safe, healthy, and dignified working spaces for women and vulnerable or marginalized groups in the workplace; 23. Develop Provincial policies and mechanisms, or ensure implementation of existing ones, related to the non-discrimination and inclusion of women and vulnerable or marginalized groups in business activity, and the provision of safe, healthy, and dignified working spaces for women and vulnerable or marginalized groups in the workplace; 25. Increase awareness about harassment at the workplace and gender-based discrimination, and existing reporting and remedial mechanisms, such as the Provincial Ombudsperson; 26. Conduct Provincial mapping exercises to comprehensively assess existing challenges and deficits, and provide recommendations to eliminate discriminatory practices against women and vulnerable or marginalized groups in business activity or in the workplace; 27. Build, or further strengthen existing, partnerships with and facilitate businesses to increase disability inclusion in business activity and at the workplace; 28. Encourage private and public sector businesses to reduce gender gap and consider developing quotas to ensure adequate participation of women in the economy. 29. Establish Provincial Entrepreneurial Advisory Cells for and led by women and vulnerable or marginalized groups. Performance indicator(s): (i) Number of cells established. 30. Develop mechanisms to ensure vocational training of female prisoners to rehabilitate them and ensure their participation in the economy after completion of their prison sentences.

Domiciliários; 38. Ratificar a Convenção n.º 177 da OIT sobre Trabalhadores Domésticos; e 39. Ratificar a Convenção n.º 189 da OIT sobre Trabalhadores Domésticos” (tradução própria¹⁹⁶). Em âmbito federal e provincial: “41. *Reforçar os mecanismos de inspeção do trabalho, nomeadamente assegurando o financiamento e a capacidade suficientes dos mecanismos, e realizar inspeções regulares às empresas, incluindo na economia informal, para salvaguardar o cumprimento do salário-mínimo e outros direitos laborais. Garantir a inclusão das mulheres também como inspetoras do trabalho; e 42. Conduzir um processo de revisão das leis, normas e políticas laborais para avaliar os impactos ou défices diferenciados destas leis, normas e políticas sobre as mulheres e os trabalhadores vulneráveis ou marginalizados, incluindo na economia informal, e identificar e promulgar conforme necessário leis novas ou alteradas, padrões ou políticas*” (tradução própria¹⁹⁷). Em âmbito provincial, aponta-se a importância de: “48. *Aprovar legislação provincial, ou reforçar o cumprimento da legislação existente, sobre Trabalhadores Domésticos; e 50. Realizar uma avaliação de impacto da COVID-19 na indústria do turismo (incluindo uma avaliação de impacto de gênero), com foco nos impactos adversos nos Direitos Humanos*” (tradução própria¹⁹⁸).

Por fim, no tema saúde e segurança ocupacional, as ações propostas em nível federal e provincial são: “62. *Trazer legislação, padrões, regras e orientações atualizadas em matéria de saúde e segurança, bem como mecanismos de aplicação independentes para todos os setores, com prioridade imediata atribuída aos setores mais perigosos com base nos dados disponíveis ou nas preocupações comunicadas, e ter em conta as necessidades diferenciadas dos trabalhadores, incluindo mulheres, trabalhadores idosos e outros*” (tradução própria¹⁹⁹). Quanto ao tema acesso à

¹⁹⁶ 37. Adopt a National Policy on Home Based Workers (HBW); 38. Ratify ILO Convention No. 177 (Home Workers); 39. Ratify ILO Convention No. 189 (Domestic Workers).

¹⁹⁷ 41. Strengthen labour inspection mechanisms, including by ensuring the sufficient funding and capacity of the mechanisms, and conduct regular inspections of business enterprises, including in the informal economy, to safeguard adherence to minimum wage and other labour rights. Ensure inclusion of women as labour inspectors as well; 42. Conduct a review process of labour laws, standards, and policies to gauge the differentiated impacts or deficits of these laws, standards and policies on women and vulnerable or marginalized workers, including in the informal economy, and identify and enact as required new or amended laws, standards, or policies.

¹⁹⁸ 48. Pass Provincial legislation, or strengthen compliance with existing legislation, on Domestic Workers; 50. Conduct an Impact Assessment of COVID-19 on the tourism industry (including a gender impact assessment), with a focus on adverse human rights impacts.

¹⁹⁹ 62. Bring up-to-date health and safety legislation, standards, rules and guidelines, and independent enforcement mechanism for all sectors, with immediate priority allotted to the most hazardous sectors based on available data or reported concerns, and account for the differentiated needs of workers, including women, elderly workers, and others.

remediação, em âmbito federal está disposto: “64. *Realizar um estudo nacional sobre as barreiras à entrada e ao avanço das mulheres no setor da justiça*” (tradução própria²⁰⁰). Em nível federal e provincial: “65. *Estabelecer Tribunais do Trabalho em todos os distritos e rever o quadro existente dos Tribunais do Trabalho, incluindo a avaliação da capacidade de resposta ao gênero, e utilizar as conclusões para aumentar e reforçar o funcionamento dos Tribunais para proporcionar o tratamento eficiente dos conflitos laborais e a proteção eficaz dos direitos laborais*” (tradução própria²⁰¹). Em âmbito provincial: “69. *Realizar uma revisão de conformidade para verificar se mecanismos corretivos organizacionais eficazes e sensíveis ao gênero, incluindo Comissões de Inquérito, são estabelecidos em todas as empresas públicas e privadas*” (tradução própria²⁰²).

Peru

Em 2021, o Peru publicou um Plano de Ação Nacional intitulado *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos*²⁰³ para o período 2021–2025. A Avaliação de Base Nacional foi publicada em 2021 e é composta por 22 estudos em 23 áreas temáticas.

O PNA peruano descreve em seu capítulo 1 o seu processo de elaboração. Sobre o tema de gênero, o documento aponta que utilizou as abordagens de gênero diferencial e interseccional. No capítulo 3, sobre diagnóstico e linha de base, o PNA apresenta conclusões de questões específicas, tais como liberdade de associação e negociação coletiva, mulheres, pessoas com deficiência e LGBTI.

O documento traz, ainda, diretrizes e objetivos estratégicos do PNA e os alinhamentos com os eixos da Visão Peru 2050. Na diretriz estratégica nº 1, sobre promoção e disseminação de uma cultura de respeito pelos Direitos Humanos no ambiente de negócios, objetivo 2, são apontadas as seguintes ações: “8. *Criar e implementar um programa de formação permanente baseado em padrões internacionais*

²⁰⁰ 64. Conduct a national study on barriers to entry and advancement of women in the justice sector.

²⁰¹ 65. Establish Labour Courts in all districts, and review the existing framework of Labour Courts, including assessment of gender-responsiveness, and utilize the findings to increase and strengthen functioning of Courts to provide for the efficient handling of industrial disputes and the effective protection of labour rights.

²⁰² 69. Conduct compliance review to verify that effective and gender responsive organizational remedial mechanisms, including Inquiry Committees, are established in all public and private enterprises.

²⁰³ Disponível em: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1959312-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025>. Acesso em 14 abr 2024.

sobre GP-RBC (Princípios Orientadores – Conduta Empresarial Responsável), do setor de Justiça e Direitos Humanos, com ênfase especial nas necessidades específicas da sociedade civil organizada, povos indígenas, povos afro-peruanos, sindicatos, organizações especiais grupos de proteção, comunidades e patrulhas camponesas e cidadãos em geral; 9. Garantir os direitos, especialmente os direitos à igualdade e à não discriminação, de grupos especialmente protegidos (LGBTI, idosos, pessoas com deficiência, mulheres, migrantes, afro-peruanos, povos indígenas) nas relações de consumo; e 12. Coordenar com o setor empresarial para desenvolver planos de formação sobre as melhores práticas em igualdade de gênero e não discriminação no local de trabalho” (tradução própria²⁰⁴).

Na diretriz estratégica nº 3, sobre desenho de políticas públicas que promovam o respeito aos Direitos Humanos por parte das empresas por meio de responsabilização, investigação e sanção pelos impactos de suas atividades, são propostas as seguintes ações: “53. Incorporar a abordagem dos Direitos Humanos, levando em consideração o GP-BHR e outras normas internacionais, nas políticas públicas relacionadas à questão das pessoas com deficiência; 56. Promover a conciliação da vida profissional e familiar nos locais de trabalho dos setores público e privado; 62. Garantir igualdade de acesso ao trabalho e desempenho profissional para pessoas LGBTI” (tradução própria²⁰⁵); objetivo 2: “72. Promover os direitos e a não discriminação de grupos de proteção especial (idosos, afro-peruanos, pessoas com deficiência, mulheres, pessoas LGBTI, migrantes) na publicidade e nos meios de comunicação. 75. Apoiar o compromisso das empresas no combate ao assédio, ao assédio sexual e a qualquer tipo de violência no local de trabalho. 78. Promover a igualdade de gênero e a não discriminação nas empresas” (tradução própria²⁰⁶).

²⁰⁴ 8. Create and implement a permanent training program based on international standards on GP-RBC, from the Justice and Human Rights sector, with special emphasis on the specific needs of organized civil society, indigenous peoples, Afro-Peruvian people, trade unions, special protection groups, communities, and peasant patrols, and citizens in general; 9. Guarantee the rights, especially the rights to equality and non-discrimination, of specially protected groups (LGBTI, the elderly, people with disabilities, women, migrants, Afro-Peruvians, indigenous peoples) in consumer relations; 12. Coordinate with the business sector to develop training plans on best practices in gender equality and non-discrimination in the workplace.

²⁰⁵ 53 Incorporate the human rights approach, taking into consideration the GP-BHR and other international standards, in public policy related to the issue of persons with disabilities.; 56 Promote the reconciliation of work and family life in public and private sector workplaces.; 62. Guarantee equal access to work and work performance for LGBTI people.

²⁰⁶ 72. Promote the rights and non-discrimination of special protection groups (elderly people, Afro-Peruvians, people with disabilities, women, LGBTI people, migrants) in advertising and the media. 75. To

Taiwan

Taiwan adotou o seu Plano de Ação Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos²⁰⁷ em 2020. Não há informação sobre a realização da Avaliação de Base Nacional. O documento contempla as ações já em curso e as ações previstas. Para este trabalho, serão destacadas somente as novas ações, previstas para implantação.

No capítulo 3, sobre o dever do Estado de proteger os Direitos Humanos, entre as ações previstas está a de continuar pressionando pela aprovação de leis para proteger as condições de trabalho e os direitos trabalhistas: “(...) *pretendemos prosseguir uma série de estratégias destinadas a impulsionar o empoderamento econômico das mulheres. Estas incluem a promoção do empreendedorismo (e do emprego) das mulheres, a criação de locais de trabalho com igualdade de gênero, a promoção de horários e locais de trabalho flexíveis, o incentivo à reentrada no mercado de trabalho e a prevenção da saída precoce do mercado de trabalho* (tradução própria²⁰⁸).

O capítulo 4, sobre a responsabilidade corporativa de respeitar os Direitos Humanos, há a ação prevista de defender a divulgação de informações não financeiras: “*Além de estudar a viabilidade de expandir o leque de empresas sujeitas a um requisito obrigatório de preparação de relatórios de RSE (Responsabilidade Social Empresarial), o governo de Taiwan também defenderá a divulgação pelas empresas de informações não financeiras (questões relacionadas incluirão importantes questões ambientais, sociais e de governação (ESG) — como (...) igualdade de gênero (...) — todos assuntos que preocupam as partes interessadas). O objetivo de tal política seria garantir que as empresas compreendam que a divulgação de informações não financeiras pode compensar as deficiências da informação financeira, permitindo assim às empresas identificar e gerir eficazmente os riscos. Isto facilitaria a formulação de melhores políticas empresariais e contribuiria para a realização de objetivos prospectivos, permitindo assim a adoção de práticas empresariais sustentáveis*” (tradução própria²⁰⁹).

support the commitment of companies in the fight against harassment, sexual harassment, and any type of violence in the workplace. 78. Promote gender equality and non-discrimination within companies.

²⁰⁷ Disponível em: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2024/01/NAP-Taiwan-2020-2024.pdf>. Acesso em 05 maio 2024.

²⁰⁸ we intend to pursue a number of strategies aimed at boosting women’s economic empowerment. These include promotion of women’s entrepreneurship (and employment), creation of gender-equal workplaces, promotion of flexible working hours and locations, encouragement of re-entry into the job market, and prevention of early withdrawal from the workforce.’

²⁰⁹ In addition to studying the feasibility of expanding the range of businesses subject to a compulsory requirement to prepare CSR reports, the Taiwan government will also advocate for disclosure by businesses

Georgia

A Geórgia publicou em 2018 o Plano Nacional de Ação em Direitos Humanos para o período de 2018-2020, que inclui um capítulo específico e detalhado sobre Empresas e Direitos Humanos²¹⁰, em vez de ser um plano autônomo.

O país já iniciou consultas para criar um segundo Plano Nacional de Ação e já existe um processo em andamento para desenvolver o documento, de acordo com o site Global NAPs. O governo da Georgia publicou, em 2017, a Avaliação de Base Nacional, que foi utilizada como fundamento para a elaboração do capítulo sobre Empresas e Direitos Humanos.

O capítulo 25 do PNA da Georgia é composto por uma meta, de número 25.1, que dispõe sobre garantir/apoiar o livre empreendedorismo, e é dividido em objetivos, indicadores, atividades e outros itens. Sobre gênero, o documento aponta alguns objetivos aqui destacados.

No Objetivo 25.5.1: *“Desenvolver uma política de apoio às pequenas e médias empresas, a fim de promover o empreendedorismo feminino. Indicador objetivo: Documento de avaliação e análise de política estadual; número de mecanismos de desenvolvimento. Atividades: (i) Criação de grupo de peritos analíticos para o fortalecimento das mulheres; criação e funcionamento de plataforma com envolvimento das partes interessadas; (ii) Revisar as recomendações elaboradas e implementar sugestões na prática com base nelas (tradução própria²¹¹)*. Disposto no Objetivo 25.6.1: *“Elaborar um pacote de alterações adequado relativo à responsabilidade social das empresas, incluindo os princípios de fortalecimento das mulheres. Indicador objetivo: Pacote de alterações legislativas elaborado. Atividade: Pesquisa de mecanismos de*

of non-financial information (related issues will include important environmental, social, and governance (ESG) topics — such as (...) gender equality (...) — all of which are matters of concern to stakeholders). The goal of such a policy would be to ensure that businesses understand that the disclosure of non-financial information can make up for the shortcomings of financial information, thus enabling businesses to effectively identify and manage risks. This would facilitate the formulation of better business policies, and contribute to the achievement of forward-looking objectives, thus enabling the adoption of sustainable business practices.

²¹⁰ Disponível em: [georgia-human-rights-nap-chapter-25-on-business-and-human-rights.xlsx](https://www.georgia-human-rights-nap-chapter-25-on-business-and-human-rights.xlsx) (live.com). Acesso em: 11 mar 2024

²¹¹ Objective 25.5.1: Develop supportive policy for minor and middle enterprises in order to promote women entrepreneurship. Objective indicator: Assessment and analytical document of the state policy document; number of development mechanisms. Activities: (i) Creating analytical expert group in order to strengthen women; creating and functioning platform with interested parties' involvement. (ii) Reviewing elaborated recommendations and implementing suggestions in practice based on them.

provável promoção da responsabilidade social das empresas, incluindo o princípio do fortalecimento das mulheres” (tradução própria²¹²). Objetivo 25.11.1: “Definir a concepção para a elaboração de mecanismos de promoção da proteção do ambiente no setor empresarial e do fortalecimento das mulheres. Indicador objetivo: Apresentação dos resultados da pesquisa. Atividade: Buscar as melhores práticas no setor empresarial, em termos de proteção ambiental e fortalecimento econômico das mulheres e realizar as respectivas pesquisas” (tradução própria²¹³). Objetivo 25.12.1: “Assegurar o conhecimento do setor empresarial no que diz respeito aos mecanismos de proteção dos Direitos Humanos, incluindo a proteção de dados pessoais e as melhores normas para o fortalecimento das mulheres. Indicador objetivo: Apresentação da estratégia comunicativa. Atividade: Elaboração de estratégia de comunicação efetiva sobre proteção de dados pessoais, fortalecimento das mulheres e padrões de proteção de Direitos Humanos” (tradução própria²¹⁴). Objetivo 25.14.1: “Elaborar um documento manual relativo à proteção dos Direitos Humanos das empresas existentes na propriedade do Estado. Indicador objetivo: Realizou a respectiva campanha informativa. Atividade: Realização de campanha informativa para funcionários de empresas pertencentes ao patrimônio estatal em relação à proteção dos Direitos Humanos, incluindo o fortalecimento econômico das mulheres” (tradução própria²¹⁵). Objetivo 25.16.1: “Assegurar a previsão de questões de proteção dos Direitos Humanos no processo de contratação pública, incluindo o fortalecimento dos princípios das mulheres, não apenas no nível de apoio, mas também obrigatório e baseado nos Direitos Humanos. Indicador objetivo: Elaboração de emendas de acordo com as melhores práticas internacionais. Atividade: Buscar as melhores práticas internacionais sobre questões de

²¹² Objective 25.6.1: Elaborate appropriate amendment package concerning corporate social responsibility, including women strengthening principles. Objective indicator: Elaborated legislative amendments package. Activity: Researching mechanism of probable promotion concerning corporate social responsibility, including the principle of strengthening women.

²¹³ Objective 25.11.1: Define conception for elaborating promotive mechanism regarding environment protection in business sector and strengthening women. Objective indicator: Presentation of research results. Activity: Searching finest practice in business sector, in terms of environment protection and strengthening women economically and conducting respective research.

²¹⁴ Objective 25.12.1: Ensure knowledge of business sector concerning human rights protection mechanisms, including personal data protection and finest standards for strengthening women. Objective indicator: Presentation of the communicative strategy. Activity: Elaborating effective communication strategy concerning personal data protection, women strengthening and standards of human rights protection.

²¹⁵ Objective 25.14.1: Prepare manual document concerning human rights protection for companies existing in state property. Objective indicator: Conducted respective informational campaign. Activity: Conducting informational campaign for employees of companies belonging to state property regarding human rights protection, including strengthening women economically.

proteção de Direitos Humanos durante o processo de compras estatais” (tradução própria²¹⁶). Objetivo 25.23.1: “Sensibilizar para os princípios fundamentais das Nações Unidas em matéria de empresas e Direitos Humanos. Indicador objetivo: Número de treinamentos realizados. Atividade: Garantir a realização de treinamentos sobre os princípios de fortalecimento das mulheres e questões de proteção ao meio ambiente” (tradução própria²¹⁷). Objetivo 25.25.1: “Assegurar a realização de ações adequadas para os servidores públicos sobre os princípios fundamentais da ONU, com o objetivo de fornecer informações e conscientizar. Indicador objetivo: Número de treinamentos realizados. Atividade: Capacitação de servidores públicos, inclusive em termos de fortalecimento econômico das mulheres; usando módulo já existente sobre o princípio de fortalecer as mulheres economicamente” (tradução própria²¹⁸).

²¹⁶ Objective 25.16.1: Ensure foreseeing issues of human rights protection in state procurement process, including women strengthening principles, not only at supportive but also obligatory level and mainstream human rights based. Objective indicator: Prepared amendments according to the finest international practice. Activity: Seeking best international practice about human rights protection issues during state procurement process.

²¹⁷ Objective 25.23.1: Ensure awareness rising about UN main principles concerning business and human rights. Objective indicator: Number of conducted trainings. Activity: Ensuring that trainings are conducted on the principles of strengthening women and environment protection issues.

²¹⁸ Objective 25.25.1: Ensure conducting appropriate actions for public servants about UN main principles with the aim to provide information and raise awareness. Objective indicator: Number of conducted trainings. Activity: Training public servants including in terms of strengthening women economically; Using already existing module about the principle of strengthening women economically.

APÊNDICE B – Dados Relatório de Sustentabilidade Shell

GRI 401 Emprego	Requisitos	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
401-1_A	Novas contratações e rotatividade de empregados	Número total	87.000	88.000	83.000	93.000	103.000
		Número total por gênero (F)	31,0%	32,0%	33,0%	33,0%	35,0%
		Número total por gênero (M)	69,0%	68,0%	67,0%	67,0%	65,0%
		Contratações de mulheres graduadas	44,8%	51,3%	55,1%	49,1%	40,4%
		Contratações de homens graduados	55,2%	48,7%	44,9%	50,9%	59,6%
		Contratações de mulheres com experiência	38,9%	39,4%	43,5%	40,3%	38,3%
		Contratações de homens com experiência	61,1%	60,6%	56,6%	59,6%	61,6%
401-1_B	Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato.	Número total de rotatividade (demissão voluntária)	3,5%	2,6%	4,4%	5,0%	3,3%
		Taxa de rotatividade por mulheres (% de demissões voluntárias de mulheres em relação ao total de mulheres empregadas)	4,7%	3,4%	5,7%	6,2%	3,9%
		Taxa de rotatividade por homens (% de demissões voluntárias de homens em relação ao total de funcionários homens)	3,0%	2,3%	3,8%	4,5%	2,9%
401-2_A	Benefícios que são padrão para os empregados em tempo integral da organização, mas não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial.	Funcionários de meio período e período integral têm os mesmos benefícios, embora estes possam variar de acordo com as regulamentações do país.	.	.	.	.	.
401-3_A	Número total de empregados com direito a tirar licença maternidade/paternidade, discriminados por gênero	Padrão mínimo global para licença-maternidade de 16 semanas Padrão mínimo global de 8 semanas de licença parental remunerada.	.	.	.	.	.
GRI 404 Capacitação e Educação	Requisito	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Metragem em dias. Não discriminados por gênero e categoria profissional	373	234	271	266	295

GRI 405 Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Requisitos	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
405-1_A	Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização	Mulheres no Conselho de Administração	42%	38%	50%	55%	42%
		Homens no Conselho de Administração	58%	62%	50%	45%	58%
		Mulheres no Comitê Executivo	12,5%	12,5%	25,0%	22,0%	43,0%
		Homens no Comitê Executivo	87,5%	87,5%	75,0%	77,8%	57,0%
405-1_B	Percentual de empregados por categoria funcional	Mulheres em cargos de liderança Executiva sênior	NA	NA	27,3%	25,4%	27,8%
		Homens em cargos de liderança Executiva sênior	NA	NA	72,7%	74,6%	72,2%
		Mulheres em cargos de liderança sênior	26,4%	27,8%	29,5%	30,0%	32,0%
		Homens em cargos de liderança sênior	73,6%	72,2%	70,5%	69,6%	68,0%
		Mulheres em cargo de gestão	24,5%	25,5%	27,2%	27,9%	29,0%
		Homens em cargo de gestão	75,5%	74,5%	72,8%	72,1%	71,0%
		Mulheres em cargos profissionais/supervisão	30,8%	33,1%	34,3%	35,1%	35,5%
		Homens em cargos profissionais/supervisão	69,2%	66,9%	65,7%	64,8%	64,5%
		Mulheres empregadas em geral	31,0%	32,0%	33,0%	33,0%	35,0%
		Homens empregados em geral	69,0%	68,0%	67,0%	67,0%	65,0%
		Mulheres com graduação	44,8%	51,3%	55,1%	49,1%	40,4%
		Homens com graduação	55,2%	48,7%	44,9%	50,9%	59,6%
405-2_A	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Diferença salarial média entre gêneros (Reino Unido)	18,7%	18%	17,8%	de 11,7% até 320,7%	de -3,7 até 18,7%
GRI 406 Não Discriminação	Requisitos	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
406-1_A	Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato.	São relatadas violações do Código de Conduta. Não são necessariamente todos os incidentes de discriminação.	263	216	181	183	254

APÊNDICE C – Dados do Relatório de Sustentabilidade da Volkswagen

GRI 401 Emprego	Requisitos	Especificação	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
401-1_A	Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato	Número total	642,292	644,39	671,2	662,58	672,79	675.805	684.025
401-1_B	Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato	Taxa de rotatividade mulheres	0,4%	0,5%	0,9%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%
		Taxa de rotatividade homens	0,5%	0,6%	1,0%	0,8%	0,5%	0,6%	0,7%
GRI 404 Capacitação e Educação	Requisitos	Especificação	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
404-1	Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período de relato	Horas de capacitação por empregado. Os dados não são segregados por gênero.	.	.	.	11,70%	16,4	20,1%	22,1%
GRI 405 Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Requisitos	Especificação	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
405-1_B	Percentual de empregados por categoria funcional	Total de mulheres	16,30%	16,5%	16,8%	17,0%	17,9%	18,1%	18,7%
		Total de homens	.	83,5%	83,2%	83,0%	82,1%	81,9%	81,3%
		Total de mulheres em cargos de gestão	.	11,5%	12,1%	14,9%	15,9%	16,8%	18,7%
		Total de homens em cargos de gestão	.	88,5%	87,9%	85,1%	84,1%	83,2%	81,3%
		Total de mulheres aprendizes	.	25,6%	24,1%	22,9%	20,1%	20,3%	20,6%
		Total de homens aprendizes	.	74,4%	75,9%	77,1%	79,9%	79,7%	79,4%

GRI 406 Não Discriminação	Requisitos	Especificação	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
406-1_A	Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato.	Demissões por infração no que diz respeito à discriminação. Não há informação por gênero.	.	.	.	7	15	14	32

APÊNDICE D – Dados do Relatório de Sustentabilidade da Uniper

GRI 401 Emprego	Requisitos	Especificação	2018	2019	2020	2021	2022	2023
401-1_A	Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato	Número total de funcionários	12.150	11.850	12.100	11.838	7.331	7.217
		Número total de mulheres	2.925	2.900	3.037	3.005	1.794	1.909
		Número total de homens	9.225	8.950	9.063	8.833	5.536	5.306
		Taxa de novas contratações - mulheres	352	425	224	342	306	306
		Taxa de novas contratações - homens	729	951	835	780	794	623
401-1_B	Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato	Demissões voluntárias e não voluntárias - mulheres	306	195	164	160	177	112
		Demissões voluntárias e não voluntárias - homens	597	449	361	444	560	469
401-2_A	Benefícios que são padrão para os empregados em tempo integral da organização, mas não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	A Uniper oferece aos seus empregados benefícios vantajosos, tais como seguro de invalidez e cobertura familiar. Em vários países, oferece também um atrativo plano de aposentadoria. Os trabalhadores temporários ou a tempo parcial não são abrangidos. A licença parental é concedida nos termos da lei	.	.	.	.	.	.
GRI 405 Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Requisitos	Especificação	2018	2019	2020	2021	2022	2023
405-1_A	Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização	Diretores executivos/membros do Conselho de Administração - mulheres	3	3	3	3	1	1
		Diretores executivos/membros do Conselho de Administração - homens	24	23	22	20	7	6
405-1_B	Percentual de empregados por categoria funcional	Empregados efetivos - mulheres	.	.	2.615	2.583	1.614	1.714
		Empregados efetivos - homens	.	.	8.316	8.089	5.066	4.873
		Empregados temporários - mulheres	.	.	344	337	103	92
		Empregados temporários - homens	.	.	476	485	224	182

		Estagiários - mulheres	47	46	45	55	45	68
		Estagiários - homens	78	84	87	87	86	95
		Aprendizes - mulheres	29	23	30	27	31	34
		Aprendizes - homens	189	179	162	152	153	150

APÊNDICE E – Dados do Relatório de Sustentabilidade da TotalEnergies

GRI 401 Emprego	Requisitos	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
401-1_A	Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato	Número total de empregados	107.776	105.476	101.309	101.279	102.579
		Número total de mulheres	35,8%	34,8%	35,8%	36,3%	36,9%
		Número total de homens	64,2%	65,2%	64,2%	63,7%	63,1%
GRI 404 Capacitação e Educação	Requisitos	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
404-1	Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período de relato	Empregados que frequentaram pelo menos uma ação de formação durante o ano (%)	88,2%	84,6%	93,0%	97,3%	97,7%
		Número médio de dias/ano de formação no local de trabalho dias/ano por trabalhador (dias)	2,7	1,6	1,8	2,3	2,5
		Número médio de dias de formação à distância dias/ano de formação à distância por trabalhador (dias)	0,4	0,8	1,2	1	1,2
		Número médio de dias/ano de formação no local de trabalho dias/ano por trabalhador (dias)	.	.	1,2	1,4	1,3
		Número médio de dias de formação/ano por trabalhador (dias)	3,1	2,4	4,2	4,7	5
GRI 405 Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Requisitos	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
405-1_A	Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização	Mulheres nos cargos de alta direção	23,0%	25,7%	26,5%	27,5%	28,3%
		Homens nos cargos de alta direção	77,0%	74,3%	73,5%	72,5%	71,7%
		Mulheres nos cargos de alta direção não francesas	34,1%	36,3%	36,6%	37,4%	37,7%
		Homens nos cargos de alta direção não franceses	65,9%	63,7%	63,4%	62,6%	62,3%
405-1_B	Percentual de empregados por categoria funcional	Mulheres nos cargos alta administração	20,5%	21,1%	22,6%	23,8%	25,1%
		Homens nos cargos alta administração	79,5%	78,9%	77,4%	76,2%	74,9%
		Mulheres nos cargos alta administração não francesas	32,5%	32,1%	34,0%	34,2%	36,3%

		Homens nos cargos alta administração não franceses	67,5%	67,9%	66,0%	65,8%	63,7%
--	--	--	-------	-------	-------	-------	-------

APÊNDICE F – Dados do Relatório de Sustentabilidade da Glencore

GRI 401 Emprego	Requisitos	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
401-1_A	Número total e taxa de novas contratações de empregados durante o período de relato	Número total de empregados	89.092	87.822	81.284	81.706	83.426
		Empregados efetivos- Mulheres	.	.	12.588	12.856	13.972
		Empregados efetivos- Homens	.	.	64.165	63.982	64.339
		Empregados temporários - Mulheres	.	.	1.037	1.041	1.206
		Empregados temporários - Homens	.	.	3.494	3.827	3.909
		Empregados de tempo integral - Mulheres	.	.	12.961	13.249	14.488
		Empregados de tempo integral - Homens	.	.	66.733	66.877	67.370
		Empregados de tempo parcial - Mulheres	.	.	407	440	509
		Empregados de tempo parcial - Homens	.	.	514	623	617
		Empregados eventuais - Mulheres	.	.	257	208	181
		Empregados eventuais - homens	.	.	412	309	261
		Novas contratações mulheres	.	.	2.019	2.528	2.866
		Novas contratações homens	.	.	7.627	8.855	8.185
401-1_B	Número total e taxa de rotatividade de empregados durante o período de relato	Taxa de rotatividade mulheres	.	.	1.336	1.297	1.315
		Taxa de rotatividade homens	.	.	6.664	5.693	5.451
GRI 404 Capacitação e Educação	Requisitos	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
404-1	Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período de relato	Média de horas de formação por trabalhador (efetivos + contratados)	48	43	66	56	74
404-2	Programas de assistência para transição de carreira oferecidos visando facilitar a empregabilidade continuada e a gestão de final de carreira devido a aposentadoria ou	Não são coletadas informações sobre a formação com base no gênero, uma vez que as oportunidades de formação não são diferenciadas com base na distinção entre gêneros.	.	.	.	.	.

	rescisão do contrato de trabalho.						
GRI 405 Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Requisitos	Especificação	2019	2020	2021	2022	2023
405-1_A	Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização	Conselho de Administração - Mulheres	.	.	.	.	3
		Conselho de administração - Homens	.	.	.	.	5
405-1_B	Percentual de empregados por categoria funcional	Supervisores, administrativos, técnicos - Mulheres	.	.	6.574	6.528	6.852
		Supervisores, administrativos, técnicos - Homens	.	.	17.602	16.198	15.500
		Operacionais - produção, manutenção - Mulheres	.	.	5.946	6.208	7.021
		Operacionais - produção, manutenção - Homens	.	.	45.557	47.208	48.206
		Gerência intermediária - Mulheres	.	.	926	971	1.082
		Gerência intermediária - Homens	.	.	3.449	3.372	3.279
		Gerência sênior - Mulheres	.	.	149	154	184
		Gerência Sênior - Homens	.	.	811	790	1.021
		Gerência Executiva - Mulheres	.	.	30	36	39
		Gerência Executiva - Homens	.	.	240	241	242
405-2_A	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens para cada categoria funcional	Atualmente, não estão disponíveis dados que mostrem uma repartição dos salários por sexo, mas, por uma questão de política, a fixação dos salários de base não é diferenciada por sexo.	.	.	.	.	.
GRI 406 Não Discriminação	Requisitos		2019	2020	2021	2022	2023
406-1_A	Número total de casos de discriminação ocorridos durante o período de relato.	Número de casos de discriminação	1	0	0	7	1

