
Tratando de questões de gênero na cadeia de fornecimento da soja: enfrentando a desigualdade de gêneros através da compra responsável

Soy Toolkit
Documento para
Discussão



Versão 1.2



O Soy Toolkit foi desenvolvido pelo Proforest como parte do Projeto de Demanda Responsável da "Good Growth Partnership", graças ao apoio financeiro do Fundo Mundial para o Meio Ambiente (GEF) através do World Wildlife Fund (WWF).



GOOD
GROWTH
PARTNERSHIP



proforest



Abordagem de 5 elementos

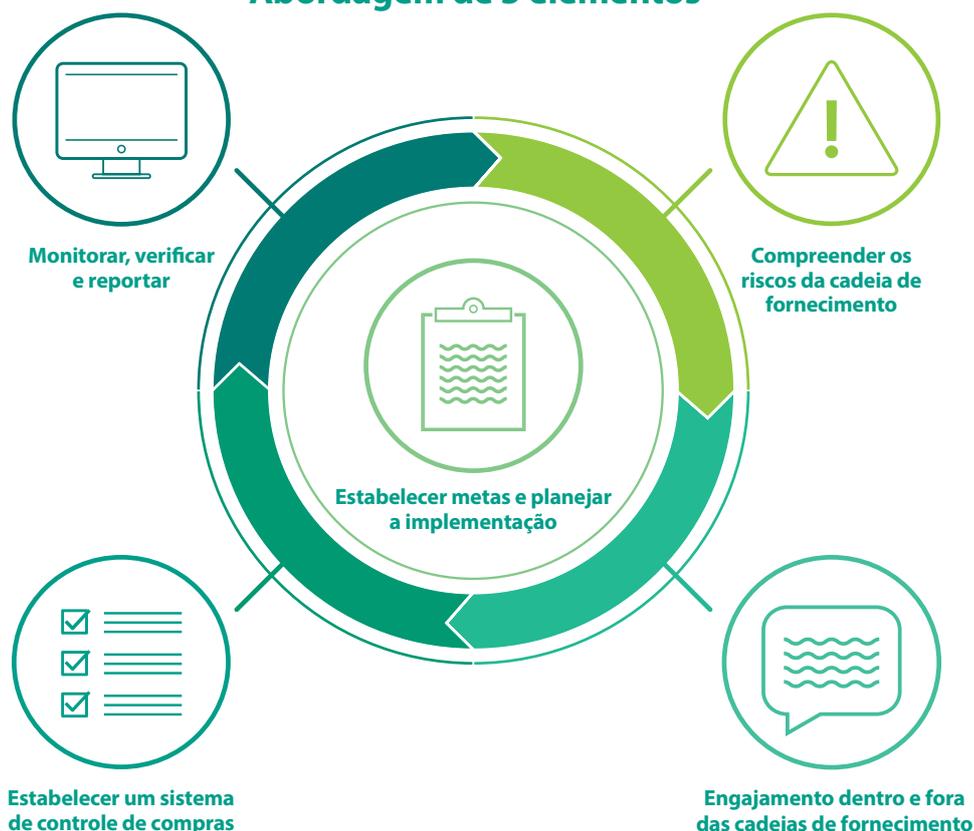


Figura 1: A abordagem dos 5 componentes para aquisição de soja de forma responsável

Pontos Principais

- Ainda persiste uma grande desigualdade entre homens e mulheres em termos de benefícios recebidos pela participação nas cadeias de fornecimento agrícolas, incluindo na de soja.
- Empresas devem tratar a questão de gênero tanto nas suas operações internas como naquelas dos seus fornecedores terceirizados. Questões de gênero devem ser incorporadas nos diferentes estágios do processo de compra responsável.
- Políticas de compras da empresa que não contribuam ativamente para igualdade de gênero provavelmente reforçam um sistema que marginaliza alguns em benefício de outros.
- Empresas compradoras de soja podem contribuir para melhorar a igualdade de gênero na agricultura através da sua promoção por meio de seus compromissos e políticas, bem como do engajamento com fornecedores para combater a desigualdade de gênero na produção.

Propósito desse Documento para

Esse Documento é parte do Soy Toolkit¹. Ele fornece fundamentação e recomendações para a inclusão de questões de gênero na compra responsável de soja, bem como para assegurar que a igualdade de gênero esteja inserida em todos os estágios da cadeia de fornecimento, incluindo a produção. Esse documento descreve as etapas fundamentais que as empresas compradoras de soja podem tomar em diferentes níveis da abordagem de implementação de suas políticas. Existem discussões em curso em diferentes cadeias de fornecimento de *commodities* sobre como tratar a desigualdade de gênero, e esse documento é uma tentativa de apoiar essas discussões a avançar. Ele pode e será revisado à medida que o tema progredir no setor.

Porque a igualdade de gênero na compra de soja é importante?

Globalmente, as mulheres representam cerca de 48% da força de trabalho na agropecuária². Para os 52% restantes da força de trabalho composta por homens, é provável que exista um número altamente correlacionado de mulheres que prestam tarefas não remuneradas (por exemplo, tarefas domésticas, cuidados com as crianças) que apoiam o trabalho dos homens. Entretanto, persiste uma grande disparidade de gênero em termos dos benefícios recebidos pela participação nas cadeias de fornecimento agropecuárias. Apesar de tanto homens como mulheres enfrentarem desafios nessas cadeias de fornecimento, é de conhecimento que mulheres são desproporcionalmente afetadas por atitudes, comportamentos, costumes e funções discriminatórias, atribuídas pela sociedade, que as impede de obter o mesmo acesso e controle a recursos que os homens, impondo a elas menos oportunidades e pouca voz no processo de tomada de decisão.

As mulheres podem enfrentar um número de barreiras e obstáculos na produção e processamento agropecuário. Esses incluem:

- **Ausência de oportunidades iguais para adquirir os fatores de produção**, como terra, crédito, redes de contatos, infraestrutura e educação;
- **Inexistência de tempo** para tirar proveito de atividades econômicas (por exemplo, participação em projetos de desenvolvimento agropecuário) devido aos papéis e responsabilidades atribuídos às mulheres para realizar tarefas não remuneradas (por exemplo, cuidados com as crianças, trabalho doméstico), também referidas como 'economia de tarefas não remuneradas';
- **Costumes discriminatórios de gênero predominantes nas comunidades, mercados e estruturas institucionais** que favorecem a participação dos homens e impedem as mulheres de ter a mesma voz no processo de decisão.

Mundialmente, costumes enraizados continuam a afetar as mulheres nas cadeias de fornecimento, no que diz respeito a seus direitos à própria terra, sua participação em entidades sindicais, discriminação quanto ao pagamento e à progressão para funções de maior responsabilidade, bem como a ameaça de assédio sexual e violência no local de trabalho³. Essas questões afetam mulheres em todas as cadeias de fornecimento de *commodities*, entretanto existem questões que são exclusivas para cada commodity e região geográfica, as quais podem ser tratadas através de intervenções específicas ao contexto. O caso da soja brasileira é considerado nesse ponto.

No Brasil, um dos maiores países produtores de soja do mundo, as mulheres constituem 10% da força de trabalho do setor nacional da soja⁴, mas continuam a receber aproximadamente um quarto a menos do que é recebido pelos homens, e ainda dedicam perto de 75% mais tempo ao trabalho e cuidados domésticos do que os homens⁵. Além disso, menos de 15% de toda a terra no Brasil é registrada para mulheres e as mulheres representam a maioria das 15 milhões de pessoas sem terra no Brasil⁶.

Empresas agropecuárias estão numa posição de grande influência para tratar essas desigualdades e devem fazer isso, não apenas porque é a coisa certa a se fazer, mas também porque é parte da legislação aplicada ao setor e parte das políticas de direitos humanos mais abrangentes das empresas compradoras de soja. Lideranças empresariais devem considerar como suas operações afetam diferentemente as mulheres e homens, em termos das oportunidades e barreiras enfrentadas por elas, para assegurar que ambos se beneficiem igualmente pela participação na cadeia de fornecimento.

Endereçando considerações de gênero na cadeia de suprimento fornecimento da soja: lidando enfrentando com inequidade a desigualdade de gêneros através da compra responsável

Muitas empresas já assumiram compromissos sobre questões de gênero nas suas políticas internas e de compras responsáveis, através da inclusão de questões como remuneração equitativa e prevenção de assédio e discriminação. Isso reflete um alinhamento a convenções internacionais (por exemplo, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher da ONU). Muitos desses requisitos sobre os direitos das mulheres e igualdade de gêneros também estão sendo traduzidos sob a forma de legislação nacional, a qual também deve ser respeitada independentemente do nível de cumprimento da lei no país. **Esse é caso do Brasil, o qual possui legislação proibindo discriminação de gênero em pagamentos, treinamento profissional e ascensão profissional, mas a sua aplicação é ainda variável⁷.**

As empresas podem ir além, com incentivos para promover a igualdade de gênero ao longo de suas cadeias de fornecimento além das suas próprias operações. Por exemplo, estimular a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres é um dos princípios fundamentais dos Princípios para Investimento Responsável na Agricultura e Sistemas Alimentares lançado pelo Comitê de Segurança Alimentar Mundial da FAO⁸. Com a aplicação da igualdade de gêneros junto aos fornecedores, através de seus compromissos de respeito aos direitos humanos, as empresas podem contribuir para melhorar de forma geral os modos de vida rurais nos países e comunidades dos quais compram matérias primas, bem como possivelmente para incrementar o rendimento da produção.

A implementação desses compromissos e práticas sensíveis ao gênero (*QW*, em inglês) na cadeia de fornecimento também fazem sentido do ponto de vista empresarial, uma vez que foi observado que **oferecendo às mulheres o mesmo acesso que os homens aos recursos agropecuários, em países em desenvolvimento, poderia haver aumento da produção nas propriedades das mulheres de 20 a 30 por cento⁹**. Além disso, essa pode ser uma estratégia efetiva de mitigação de riscos para as empresas para **prevenir danos à reputação uma vez que igualdade de gênero está se tornando, progressivamente, uma questão reconhecida como importante pelos consumidores.**

De acordo com as Nações Unidas, uma abordagem de gênero às cadeias de fornecimento de commodities contribui diretamente para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5. Esse ODS tem como objetivo 'alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas' e também tem o potencial de contribuir para outros oito ODS:

OBJETIVO 1: Erradicação da pobreza

OBJETIVO 2: Fome zero e agricultura sustentável

OBJETIVO 3: Garantir uma vida saudável e promover o bem-estar de todas as idades.

OBJETIVO 4: Garantir uma educação de qualidade inclusiva e equitativa

OBJETIVO 8: Promover o crescimento econômico, o emprego e o trabalho decente para todos

OBJETIVO 12: Garantir padrões de consumo e produção sustentáveis

OBJETIVO 13: Tomar medidas urgentes para combater as mudanças climáticas e seus impactos

OBJETIVO 15: Proteger, restaurar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres

Fonte: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Gender mainstreaming in global agricultural supply chains can accelerate good growth: What works and for whom? UNDP, 2019.

<https://goodgrowthpartnership.com/wp-content/uploads/Gender-KP-Final-Jan2020.pdf>

Principais passos, ferramentas e abordagens no tratamento de questões de gênero na aquisição de soja

01 Desenvolver compromissos, políticas e planos de implementação sensíveis a gênero

Compromissos

O primeiro passo para uma companhia que pretende combater a desigualdade de gênero na sua cadeia de fornecimento é se comprometer com a igualdade de gênero no mais alto nível. Isso assegura que todas as partes interessadas que trabalham internamente e com a empresa tenham clareza do ponto de vista da empresa e que tenham meios para agir quando necessário. Esses compromissos de mais alto nível devem ser amplamente divulgados e comunicados entre os funcionários e fornecedores, e podem desse apresentar como um conjunto de metas para alcançar igualdade de gênero ou uma mobilização para combater a desigualdade de gênero (veja exemplos no **Quadro 1**).

Quadro 1. Exemplos de compromissos e/ou metas de gênero feitas por empresas compradoras de soja

1

Unilever “Queremos ajudar a criar um mundo em que todas as mulheres e meninas possam criar o tipo de vida que desejam levar, sem restrições por costumes e estereótipos prejudiciais. Acreditamos que um mundo onde as mulheres tenham poder aquisitivo seja um lugar mais justo, mais feliz e mais próspero para se viver – e sabemos que nossos negócios terão êxito nesse mundo. Até 2020, empoderaremos 5 milhões de mulheres.”

O Plano de vida sustentável da Unilever¹⁰

Mars “Nossa meta é concretizar oportunidades para mulheres em nossos locais de trabalho, mercados e cadeia de fornecimento”

Plano Sustentável em uma Geração¹¹

Nestlé “Nosso compromisso: melhorar o equilíbrio entre os gêneros na nossa força de trabalho e empoderar as mulheres ao longo de toda a cadeia de valor.” Inclui objetivos como melhorar os modos de vida de mulheres em cinco localidades prioritárias de compras até 2020.

Equilíbrio de Gênero da Nestlé¹²

Compromissos devem ser também elaborados com um plano de ação mais detalhado sobre como o compromisso ou meta irá ser alcançado, para evitar grandes generalizações que as tornam difíceis de entender e implementar. Uma vez que as mulheres interagem com a cadeia de fornecimento em diferentes funções, estratégias devem ser desenvolvidas para assegurar igualdade em diferentes funções também. Por exemplo, a Mars divide seu trabalho sobre igualdade de gênero em abordagens que se referem a seu local de trabalho, posição no mercado e cadeia de fornecimento. A Unilever desenvolve ainda mais sua abordagem, através da identificação de intervenções para tratar especificamente costumes prejudiciais às questões de gênero, diversidade e inclusão progressivas, promoção da segurança da mulher, ampliação do acesso de mulheres a treinamento e capacidades, aprimoramento de competências e empreendedorismo, e expansão de oportunidades na cadeia de valor do varejo¹³.

Políticas

Compromissos devem ser operacionalizados através de um conjunto de políticas mais detalhadas sobre como a igualdade de gênero será incorporada em todos os estágios da cadeia de fornecimento.

As políticas devem:

- 1. Cobrir operações internas e de fornecedores terceirizados**, através da inclusão de questões de gênero nas políticas de compra responsável. Apesar de muitas empresas terem desenvolvido orientações internas de gênero para seus funcionários, isso nem sempre é aplicado ou tornado aplicável aos seus fornecedores. Se a empresa é uma trader ou refinaria, ela deve garantir que tanto suas operações internas como aquelas de seus fornecedores tratem das questões de gênero. Compradores mais ao final da cadeia de fornecimento, por sua vez, devem comprar de fornecedores que possuam questões de igualdade de gênero nas suas políticas de compra responsável.
- 2. Tratar especificamente sobre as mulheres.** Políticas existentes devem ser revisadas com uma “lente de gênero” (*‘gender lens’*, em inglês). Em um nível básico, isso pode incluir a revisão de instâncias onde as políticas se referem aos trabalhadores ou comunidades, alterando tal abordagem para “trabalhadores e membros da comunidade de ambos os sexos”. Mudando a linguagem desta forma pode ser um importante passo na conscientização das pessoas sobre as diferenças que existem e a necessidade de lidar com as desigualdades.
- 3. Definir posicionamentos claros para pessoas vulneráveis em toda a cadeia de suprimentos, como trabalhadores rurais.** Incluir as comunidades locais nos compromissos também é importante para a inclusão das mulheres, pois as mulheres geralmente não estão trabalhando diretamente na cadeia de fornecimento de soja, mas estão criando condições para que os homens possam trabalhar dentro dela. Uma empresa pode procurar oferecer às mulheres oportunidades mesmo fora da cadeia de valor da soja, como forma de minimizar as desigualdades de gênero. As empresas que estão mais próximas da produção, como as que possuem ou compram diretamente de silos e/ou plantações, possuem maior influência e poder para fazer mudanças no local e devem desenvolver mais políticas operacionais que possam ser implementadas diretamente.

Quadro 2. Possíveis requisitos de políticas para garantir a igualdade de gênero na compra responsável

2

- Oferecer oportunidades iguais para trabalho decente sem discriminação ou intimidação de gênero.
- Assegurar remuneração equitativa entre homens e mulheres, bem como oportunidades iguais para todos os funcionários, incluindo posições senior.
- Prevenir a ocorrência de assédio, exploração ou abuso sexual no local de trabalho, e dispor de sistemas e processos claros para lidar com casos quando ocorrerem.
- Garantir práticas amigáveis à família no local de trabalho, incluindo assegurar a segurança de mulheres grávidas, o direito de licença maternidade sem ter a perda do trabalho ou a redução de salário no retorno ao trabalho, bem como assegurar o direito da licença paternidade aos pais.
- Assegurar que ambos, homens e mulheres, sejam abordados em processos de consulta a comunidades afetadas.
- Assegurar respeito a posse de terra de mulheres considerando que o acesso das mulheres à terra e seus recursos ou a posse da terra serão afetados durante qualquer aquisição de terras ou projetos com comunidades locais.

Em todos os casos, as empresas devem iniciar esse processo pela revisão de políticas e compromissos que já existam e avaliando se eles capturam questões de gênero. Uma vez que as lacunas tenham sido identificadas, as empresas podem revisar as políticas para torna-las sensíveis às questões de gênero. Esse exercício pode ser conduzido para todas as políticas já que as diferenças de gênero estão presentes em muitos tópicos, que podem estar cobertos por uma variedade de políticas, por exemplo, salariais, práticas de recrutamento, segurança no trabalho, benefícios trabalhistas, liberdade de associação, direito à terra, mecanismo de queixa etc.

Plano de implementação

Planos de implementação são importantes para a tradução de políticas em ação e em cumprimento de compromissos ambientais e sociais.

No desenvolvimento desses planos, é importante considerar o contexto social específico, já que as questões e costumes sobre gênero irão variar de região a região, afetando mulheres e homens diferentemente. Se não for propriamente tratar, isso pode levar a exclusão de um grupo (usualmente mulheres) de iniciativas que buscam ajudá-lo ou ainda a ser negativamente impactado por essas iniciativas (veja o **Quadro 3** para um exemplo).

Boas práticas gerais para desenvolver um plano de implementação incluem:

- Mobilização do apoio de uma organização local (ou internacional) com experiência na promoção e implementação de direitos das mulheres e igualdade de gênero no país ou região
- Desenvolvimento de indicadores de desempenho sensíveis às questões de gênero, bem como a coleta de dados desagregados por sexo para garantir que progresso esteja sendo alcançado por homens e mulheres.
- Entender o papel do trabalho não remunerado dentro da empresa e sua cadeia de suprimento.
- Estabelecimento de um plano com prazos definidos para o alcance de indicadores de desempenho específicos (KPIs)

A Oxfam, a Unilever e a linha de produtos de limpeza de roupas da Unilever, Surf, estão trabalhando juntas para tratar a questão do trabalho não remunerado. A parceria de três anos WE-Care é a primeira do gênero, com o objetivo de reconhecer, reduzir e redistribuir a quantidade de tempo gasto por mulheres e meninas no trabalho de assistência não remunerada nas Filipinas e no Zimbábue.

Elas uniram forças para compartilhar aprendizados e insights complementares que tiveram através do trabalho em serviços não remunerados e trabalho doméstico com comunidades e consumidores em todo o mundo, e com empresas e marcas para compartilhar boas práticas emergentes e evidências.

Fonte: https://www.unilever.com/Images/web_business_briefing_v7_tcm244-537490_en.pdf

A implementação pode incluir aprendizado contínuo através de atividades como treinamento e acompanhamento internos, de modo que os funcionários da empresa possam refletir sobre questões de igualdade de gênero, tanto em termos do trabalho que a empresa está fazendo como também sobre tais questões em suas vidas pessoais. Esse processo de reflexão sobre costumes discriminatórios de gênero no trabalho da empresa e como isso impacta mulheres e homens diferentemente, bem como o que isso significa para sua cultura e marca corporativa, pode ajudar os funcionários entenderem a fundamentação por trás desse trabalho e a forma de começar sua aplicação tanto internamente como com seus fornecedores.

Quadro 3. Exemplo de caso sobre como planos de implementação podem impactar negativamente as mulheres

Empresa A quer oferecer oportunidades iguais a mulheres para trabalhar na sua cadeia de fornecimento. Portanto, ela implementa uma iniciativa promovendo a contratação de mais mulheres para trabalhar em suas plantas esmagadoras de soja (ou de seus fornecedores), e assegura que as mulheres serão contratadas com os mesmos contratos dos homens, pagas com o mesmo salário e protegidas de assédio no local de trabalho.

Entretanto, a empresa não consulta as mulheres sobre seus interesses, suas preocupações e suas atuais funções/responsabilidades etc. Devido aos costumes discriminatórios de gênero dentro do contexto cultural dos trabalhadores, espera-se que as mulheres desempenhem todas as tarefas domésticas, desde limpeza até cuidados com as crianças, bem como o cultivo de alimentos para consumo familiar. A empresa também se encontrava desinformada de histórias de assédio sexual dos supervisores, exclusivamente homens, com os quais iriam trabalhar.

Consequentemente, apesar de estarem interessadas no emprego, as mulheres foram lentas na procura pela oferta, porque sem horas flexíveis, turnos mais curtos e/ou facilidades para os cuidados com crianças, os termos do trabalho eram desfavoráveis para elas. Como resultado das poucas mulheres aceitando a oferta de emprego, a empresa assumiu que não havia interesse das mulheres para trabalhar para eles.

Isso poderia ser prevenido pela consulta a mulheres e organizações locais para apoiar as mulheres locais a formatar a iniciativa, desta forma aumentando suas chances de sucesso.

02 Incluir questões de gênero na avaliação de risco

Como parte do processo de avaliação de riscos na sua base de fornecimento (elemento 2 da abordagem dos 5 elementos para compra responsável de soja), uma empresa compradora de soja com política de gênero deve também conhecer as políticas de seus fornecedores e avaliar quão bem elas tratam a discriminação e proteção de gênero.

Essa etapa pode ser incorporada à avaliação de risco existente e aos sistemas de verificação de desempenho de fornecedores, através de, por exemplo, verificação da proporção de gêneros dos funcionários, particularmente em níveis sênior, se estão recebendo o mesmo salário e/ou verificando se alguma queixa em torno de questões de gênero foi realizada contra o fornecedor, como sobre abuso sexual, assédio ou exploração.

Isso pode ser complementado por uma avaliação dos direitos das mulheres e questões de igualdade de gênero nas regiões dos fornecedores. Essa informação pode ser obtida através de uma ampla variedade de ferramentas públicas disponíveis, bem como de uma pesquisa mais direcionada a fornecedores específicos (veja **Quadro 4** para alguns recursos). Alguns exemplos de questões a considerar em uma avaliação são a proporção do envolvimento de homens e mulheres nos sindicatos, organismos industriais e organizações da sociedade civil, bem como a dinâmica e legislação de gênero na área e o modo como esses podem afetar a igualdade. Os dados coletados na análise de gênero devem então ser combinados com outros indicadores de risco para determinar quais fornecedores devem ser escolhidos para engajamento visando tratar essas preocupações com base no seu perfil de risco. Depois de executar uma avaliação de risco, o plano de implementação deve sempre ser revisado, incorporando insights da avaliação.

A avaliação da Forest 500 inclui indicadores específicos para compromissos da empresa com relação a gênero, tanto no que diz respeito aos direitos trabalhistas, quanto na inclusão de mulheres nas cadeias de suprimentos fornecimento em igualdade de condições. Pode ser usado para analisar o risco associado aos fornecedores de uma empresa.

Fonte: <https://forest500.org/rankings/companies>

03 Engaje fornecedores em questões de igualdade de gênero

4

Quadro 4. Recursos sobre dados e análises sobre gênero

- Índice de Desenvolvimento de Gênero (*Gender Development Index*) - <http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi>
- Portal de Dados de Gênero do Banco Mundial (*World Bank Gender Data Portal*) - <http://datatopics.worldbank.org/gender/>
- Índice de Gênero e Instituições Sociais (*Social Institutions and Gender Index - SIGI*) - <https://www.genderindex.org>
- Banco de Dados em Gênero e Direitos à Terra da FAO (*FAO's Gender and Land Rights database*) - <http://www.fao.org/gender-landrights-database/en/>
- Plataforma de Aprendizagem da Coalização Internacional da Terra (*International Land Coalition's Learning Hub*) - <http://www.landcoalition.org/learn>
- Relatórios Governamentais CEDAW (*CEDAW government reports*) - <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm>

Considerando questões de gênero durante as atividades de engajamento de fornecedores

Para assegurar que a desigualdade de gêneros seja apropriadamente tratada, questões de gênero devem ser consideradas em todos os estágios do processo de engajamento. Isso também significa garantir que o processo de engajamento é, ele mesmo, sensível a gênero, como explicado com mais profundidade aqui:

Antes do engajamento com os fornecedores, as empresas compradoras de soja podem seguir os seguintes caminhos para assegurar que sua abordagem é sensível a gênero:

- Conduzir, em escritório, uma análise de risco usando ferramentas e técnicas descritas na Seção 2.
- Coletar informação adicional para compreender questões de gênero na área específica onde seus fornecedores de alto-risco se localizam, incluindo papéis e responsabilidades de homens e mulheres no contexto local, seu acesso e controle aos recursos, costumes discriminatórios de gênero que possam inibir a participação ou os benefícios da participação na cadeia de fornecimento, e identificar as causas de qualquer desigualdade. Isso pode requerer entrevistas ou grupos focais de uma população representativa dos trabalhadores de seus fornecedores, de modo que você possa compreender as questões relevantes a circunstâncias específicas (veja **Quadro 5** para tópicos chave e exemplos de questões).
- Incorporar a informação obtida sobre as questões de igualdade de gênero dentro dos planos de engajamento de fornecedores, como os tópicos que você planeja discutir com o nível gerencial ou os aspectos do trabalho que você quer trabalhar inicialmente.

Quadro 5. Tópicos e Questões Chave para uma Análise de Gênero

Uma análise de gênero simples pode consistir de perguntar sistematicamente questões sobre diferenças entre homens e mulheres em uma dada população, especialmente em relação a:

- Papéis e atividades, por exemplo, Quem faz o que? Quando? Como? Qual valor é dado a esses diferentes papéis?
- Recursos e Restrições, por exemplo, Quem possui/controla os recursos? Quem toma quais decisões?
- Benefícios e Incentivos, por exemplo, Quem controla as atividades? Quem se beneficia? Quem recebe renda? Quem recebe outros incentivos que não renda?

Para mais informação sobre isso, por favour veja “*A practical guide to mainstreaming gender analysis in value chain development*”, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), disponível em: www.ilo.org

* Nota do tradutor: em português, “Um guia prático para integração de análise de gênero no desenvolvimento de cadeia de valor” (tradução livre).

Durante uma visita, reunião ou outro tipo de engajamento com o fornecedor, é importante pensar sobre as questões de igualdade de gênero e garantir que o seu engajamento o endereça ao invés de exacerbar ou ignorar quaisquer questões:

- Onde relevante e apropriado, as potenciais questões de gênero identificadas durante a avaliação de risco ou entrevistas de pré-engajamento devem ser discutidas durante as reuniões, ao nível da gerência, com fornecedores, por exemplo, solicitando informação sobre como as questões de gênero são tratadas e como são capturados e analisados os dados desagregados por sexo dos trabalhadores. Garanta que mulheres em cargos de gestão são incluídas nesses encontros de engajamento de fornecedores.
- Caso o engajamento envolva visita a campo ou diagnóstico do desempenho em sustentabilidade do fornecedor, assegure (se houver espaço para isso) que isso é preparado e conduzido de forma que identifique desigualdade de gênero (veja **Quadro 6**).
- Garanta que qualquer processo de consulta com fornecedores, trabalhadores, pessoal local e outras partes interessadas permita a participação significativa de ambos os sexos¹⁵.
- Tenha certeza de incluir tanto homens e mulheres em quaisquer atividades de capacitação e assegure que essas tratem diretamente questões de gênero (pode requerer sessões separadas para homens e mulheres), enquanto ao mesmo tempo seja sensível aos costumes culturais.
- É recomendado que o tópico dos direitos das mulheres e igualdade de gênero não seja tratado em uma atividade independente, mas deve ser incorporado em múltiplas atividades e sessões sobre diferentes tópicos em um workshop ou programa de treinamento, para ajudar as pessoas a absorver nova informação através de diferentes maneiras.
- Se necessário, apoie o fornecedor no desenvolvimento de suas próprias políticas de forma a serem sensíveis às questões de gênero, assegure que essas sejam comunicadas com todos os funcionários e outras partes interessadas, e que treinamento e apoio apropriados sejam postos em práticas.



Depois do engajamento com o fornecedor, garanta que as questões identificadas e discutidas sejam adequadamente tratadas no futuro, e que quaisquer planos de ação ou atividades para melhorar a igualdade de gênero sejam implementados:

- Assegure que as questões de igualdade de gênero sejam consideradas no monitoramento de progresso do fornecedor (veja Seção 5).
- Garanta que mulheres sejam especificamente consultadas ao organizar quaisquer atividades de follow-up e verificação.
- Planeje visitas subsequentes e os planos de melhoria contínua quando questões de gênero forem encontradas.

Quadro 6. Garantir igualdade de gênero durante visitas/diagnósticos de campo

6

Diversos passos devem ser tomados antes, durante e depois de visitas ou diagnósticos locais de produtores para garantir que questões de igualdade de gênero sejam capturadas. Esses incluem:

- No caso de trabalhar com uma organização contratada para conduzir a visita, assegure que essa organização esteja consciente de questões de gênero e que também esteja atenta a questões de gênero durante a visita. Preferencialmente, contrate uma equipe que possua experiência prévia na facilitação de diálogos sobre questões de igualdade de gênero no campo.
- Garanta que a amostra de trabalhadores e membros da comunidade local para as entrevistas inclua tanto homens, como mulheres, e considere como o gênero poderá afetar as respostas dadas e possivelmente mascarar os problemas. Pode ser necessário manter discussões em grupos focais separando homens e mulheres. Certifique-se de que você possa encaminhar, para serviços sociais e de apoio, mulheres e garotas vivenciando violência no caso em que isso seja revelado pelos trabalhadores durante a entrevista.
- Converse com grupos de mulheres (se presentes na área) e busque compreender os papéis das mulheres na sociedade e como isso afetará a experiência delas no processo de produção.
- Olhe mais além do que simplesmente o assédio e a discriminação com base em gênero, e investigue se e como os homens e mulheres têm diferentes experiências em outros aspectos, como nos impactos da produção sobre os serviços ambientais.
- Garanta a existência de salvaguardas para homens e mulheres exercendo o trabalho de campo.
- Solicite que os resultados sejam desagregados por sexo e mostre de forma adequada como as questões identificadas afetam homens e mulheres diferentemente.

Para mais informação sobre isso, por favor consulte *“Um guia prático para integração de análise de gênero no desenvolvimento de cadeia de valor”*, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), disponível em: www.ilo.org

Embora as atividades de engajamento de fornecedores devam ser realizadas por todas as empresas compradoras de soja na cadeia de fornecimento, as empresas distantes das áreas de produção, como os varejistas internacionais e indústrias de ração e alimentos, podem ter que tomar uma abordagem mais indireta do que as traders, esmagadoras e outras empresas que estejam comprando soja diretamente. Isso pode ser efetuado através de trabalho conjunto com fornecedores diretos para cascatear os requisitos de igualdade de gênero em direção ao início da cadeia até os produtores, bem como ajudar a incutir uma cultura de igualdade de gênero dentro das operações e da gestão do próprio fornecedor. As empresas podem também conduzir análises de gênero nos seus fornecedores e suas cadeias de fornecimento, bem como apoiar e/ou financiar treinamento em gênero para seus fornecedores e os produtores dos quais eles compram (veja **Quadro 7** para exemplo no setor do cacau).

Quadro 7. Mondelez empoderando pequenas produtoras na sua cadeia global de fornecedores de cacau

7

A Mondelez reconheceu que seu fornecimento de longo prazo de cacau como matéria-prima estava ameaçado devido à redução da produção nas suas fazendas fornecedoras, e que o cultivo de cacau era visto como uma carreira indesejável. Estudos mostraram que a situação das mulheres era um importante aspecto da sustentabilidade do setor, uma vez que as mulheres nos países produtores ganham significativamente menos que os homens, possuem menos terra para o cultivo e produzem colheitas menores. Além disso, elas encontram menos oportunidades para construir conhecimento técnico sobre o cultivo de cacau e são sub-representadas nos processos locais de tomada de decisão e liderança.

Consequentemente, em 2012 a Mondelez iniciou o programa “Cocoa Life”, o qual tem a meta de promover o empoderamento duradouro de 200.000 produtores de cacau em seis países e de atingir um milhão de pessoas nas regiões de cultivo até 2022, através de um investimento de US\$ 400 milhões. Com este programa, eles pretendem incluir mulheres por meio de convites explícitos a elas e dando a elas acesso a cursos de treinamento cobrindo técnicas de cultivo eficientes, conhecimento financeiro e métodos de gestão. Programas do tipo ‘treine o treinador’ permitem que as mulheres se ajudem mutuamente e que atuem como multiplicadoras para outras mulheres na cadeia de fornecimento do cacau. Adicionalmente, para aumentar o envolvimento das mulheres nos processos de tomada de decisão na comunidade, o programa pretende ampliar a adesão de mulheres nas cooperativas de cacau, bem como de ter uma maior contribuição dentro do desenho de Planos de Ação Comunitária, através dos quais as comunidades locais planejam o cultivo do cacau e o desenvolvimento local em geral.

Apesar dos papéis tradicionais de gênero estarem mudando lentamente, mulheres já têm alcançado sucesso inicial na propriedade da terra e cultivo independente de cacau. A Mondelez avalia anualmente o sucesso do programa, através de medição separada de indicadores como renda e produtividade para homens e mulheres.

Fonte: <https://ir.mondelezinternational.com/news-releases/news-release-details/mondelez-international-expands-womens-empowerment-plans-cocoa>

04 Monitore e verifique o progresso de questões de igualdade de gênero

De forma a assegurar impacto de longo prazo, os compradores de soja devem verificar e monitorar continuamente o progresso de seus fornecedores, bem como de suas operações internas, de modo que sejam sinalizadas quaisquer diferenças (positivas ou negativas) na forma em que homens e mulheres estão sendo afetados pela produção e processamento de soja, bem como por outros processos e culturas da empresa, em qualquer estágio da cadeia de fornecimento. Isso pode ser feito pelo desenvolvimento de indicadores de desempenho sensíveis às questões de gênero e pela desagregação de dados por sexo sempre que possível¹⁶, como por exemplo:

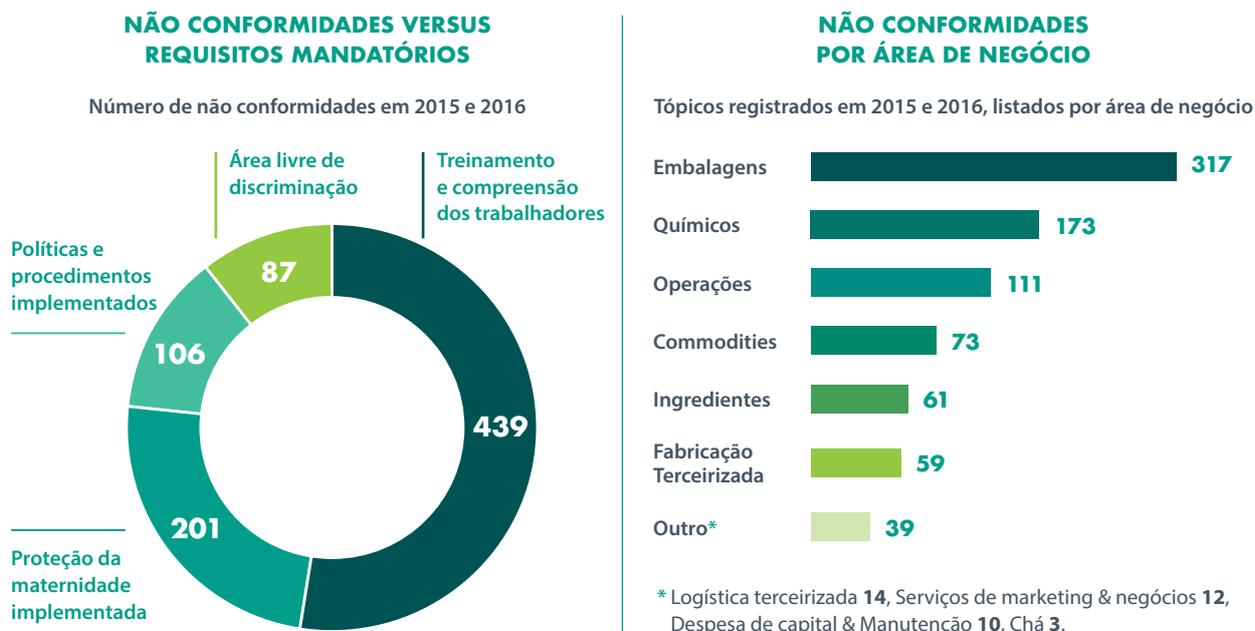
- Proporção de trabalhadores homens e mulheres
- Número e porcentagem de posições gerenciais por gênero
- Taxa de adesão dos esquemas de horas flexíveis, por gênero
- Taxas de retorno das licenças maternidade/paternidade
- Porcentagem de promoções nas principais categorias de empregados da organização, por gênero
- A presença de pequenos produtores homens e mulheres
- Número de programas comunitários de engajamento/investimento voltados às mulheres
- Porcentagem de fornecedores que reportam sobre políticas e práticas de igualdade de gênero.

Para empresas mais distantes da produção, isso pode significar a solicitação aos seus fornecedores *Nível 1* (ou diretos) para apresentar não somente a informação regular do seu desempenho em igualdade de gênero, mas, também, aquela referente aos seus fornecedores *Nível 2* ou indiretos. Empresas podem também garantir que o planejamento de melhoria contínua dos fornecedores inclua indicadores e metas específicas de igualdade de gênero.

Empregue funcionários locais, incluindo mulheres, em cargos relativos à ética e conformidade na sua empresa, eles terão melhor compreensão de quais são os processos de produção em que as mulheres estão tradicionalmente envolvidas¹⁷.

Quadro 8. Exemplo empresarial de comunicação de progresso em gênero e indicadores de desempenho: Unilever

Os dados foram obtidos de resultados de auditoria relativos à Política de Compra Responsável da empresa, especificamente seu Princípio Fundamental 3 – “Todos os funcionários são tratados igualmente e com respeito e dignidade”. A Unilever encontrou que, dentre 2.084 áreas auditadas para conformidade com os requisitos sobre discriminação e assédio da sua política de compra responsável (“Todos os funcionários são tratados igualmente e com respeito e dignidade”), existiram 833 não conformidades. Veja como a empresa representou isso visualmente.



Usando este tipo de dados a Unilever tem trabalhado com fornecedores para aumentar a conscientização, para colocar políticas e treinamentos em prática, e dar apoio ao estabelecimento de mecanismos de queixa efetivos. Isso resultou no número de não conformidades resolvidas de 78% para 93% de 2015 a 2016.

Fonte: https://www.unilever.com/Images/human-rights-progress-report_tcm244-513973_en.pdf

Quadro 9. Sugestões do IFC: Incorporando Gênero na Comunicação de Sustentabilidade

Objetivo Organizacional	Medida		
	Básica	Moderada	Avançada
Fazer negócios com organizações que respeitam igualdade de gênero	Descrição da igualdade de gênero nas políticas e planos de compras	Porcentagem de fornecedores que possuem políticas ou programas de igualdade de gênero	Porcentagem de fornecedores que reportam políticas ou programas de igualdade de gênero
Promover o empreendedorismo das mulheres e a diversidade de fornecedores			Composição de gêneros na força de trabalho do fornecedor
			Porcentagem de cargos de gestão do fornecedor, por gênero
			Valor financeiro e porcentagem total de compras por empresa fornecedora e tipo de mercadoria ou serviço, discriminado por gênero e tipo de fornecedor
			Porcentagem de acionistas do fornecedor, por gênero

■ Exemplos de medidas de desempenho qualitativas □ Exemplos de medidas de desempenho quantitativas

Aprenda mais e nos ajude a melhorar

Mais informação está disponível em www.soytoolkit.net

Compartilhe informações que possam melhorar este documento através do soytoolkit@proforest.net

Agradecimentos

O Proforest gostaria de agradecer a Kanwal Ahluwalia por suas sugestões e comentários feitos em versões preliminares deste documento.

References

- 1 Para uma visão geral sobre o Soy Toolkit e outros Briefing notes, visite: www.proforest.net/soytoolkit
- 2 <http://www.fao.org/gender/background/en/>
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_119142.pdf
https://www.unilever.com/Images/web_business_briefing_v7_tcm244-537490_en.pdf
- 3 Oxfam: https://d1tn3vj7xz9fdh.cloudfront.net/s3fs-public/file_attachments/cr-ripe-for-change-supermarket-supply-chains-210618-en.pdf
- 4 2018. *Intersections of Gender and Commodity Supply Chain — a contextual analysis for the Good Growth Partnership Responsible Demand Project. Report commissioned by WWF-US.*
- 5 Indicadores de Estatísticas Sociais de Gênero no Brasil, 2018: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101581>
- 6 <https://www.habitatforhumanity.org.uk/what-we-do/advocacy-land-and-inheritance-rights/land-tenure-brazil/>
- 7 <https://www.hrw.org/news/2018/03/08/working-less-brazil>
- 8 <http://www.fao.org/cfs/home/activities/rai/en/>
- 9 <http://www.fao.org/news/story/en/item/52011/icode/>
- 10 <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/opportunities-for-women/>
- 11 <https://www.mars.com/global/sustainable-in-a-generation>
- 12 <https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/gender-balance>
- 13 <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/opportunities-forwomen/>
- 14 https://d1tn3vj7xz9fdh.cloudfront.net/s3fs-public/file_attachments/bfb07-gender-equality-its-your-business-060312-en_3.pdf
- 15 Isso poderá requerer consulta prévia com as próprias mulheres quando para o desenvolvimento de atividades para sua inclusão. As consultas devem ser realizadas em um tempo que seja conveniente para as mulheres e em um modo que encoraje sua participação, levando em consideração os costumes discriminatórios em torno da carga horária desigual das mulheres, bem como da sua participação em reuniões/espacos públicos.
- 16 O SDG Compass fornece orientação para as empresas sobre como elas podem alinhar suas estratégias, bem como medir e gerenciar sua contribuição para a realização dos ODS. No Objetivo 5 - Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas - o SDG Compass traz vários indicadores úteis dos Padrões de Relatórios de Sustentabilidade da GRI e do WDI do Banco Mundial sobre como medir as metas dos ODS relacionadas a gênero. Fonte: <https://sdgcompass.org/>
- 17 Fonte: https://d1tn3vj7xz9fdh.cloudfront.net/s3fs-public/file_attachments/bfb07-gender-equality-its-your-business-060312-en_3.pdf

Photo credits

- P.1** PointImages
P.8 Proforest



GOOD
GROWTH
PARTNERSHIP



proforest



Atribuição-NãoComercial-
Compartilhável 4.0 Internacional
(CC BY-NC-SA 4.0)

Este trabalho foi criado pelo Proforest e está licenciado sob licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-Compartilhável 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0). Para ver uma cópia desta licença, visite: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.pt_BR