



Prevenção de Violência de Gênero e Assédio Sexual:

O Papel do Setor Privado na
América Latina e no Caribe



Ambiental, Social
e governança

Dados de catalogação na publicação fornecidos pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento

Biblioteca Felipe Herrera

Prevenção de Violência de Gênero e Assédio Sexual: O papel do setor privado na América Latina e no Caribe / Michelle Muhringer Shayer, Veronica Alvarez Perez, Paula Castillo, Maria Cecilia Acevedo.

p. cm.

Inclui referências bibliográfica:

1. Violência-diferenças de sexo-América Latina.
2. Violência-Sexo-Diferenças-Área do Caribe.
3. Assédio-Prevenção-América Latina.
4. Assédio-Prevenção-Área Caribe.
5. Violência por parceiro íntimo - América Latina.
6. Violência por parceiro íntimo - Área do Caribe.

I. Muhringer Shayer, Michelle. II. Alvarez Perez, Veronica. III. Castillo, Paula. IV. Acevedo, Maria Cecilia. V. BID Invest. Divisão Ambiental, Social e Governança Corporativa.

Copyright © 2020 Corporação Interamericana de Investimentos (BID Invest).

Esta obra está licenciada sob uma licença Creative Commons IGO 3.0 Atribuição-NãoComercial-SemDerivações (CC-IGO BY-NC-ND 3.0 IGO License) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) e pode ser reproduzida com atribuição ao BID e para qualquer finalidade não comercial. Nenhum trabalho derivado é permitido.

Esta publicação não é um documento de compliance. Deve ser tomada apenas como fonte de informação, orientação e análise, a ser aplicada e implementada por cada usuário a seu critério, de acordo com suas próprias políticas e leis aplicáveis, que podem ou não exigir que todas ou qualquer uma das práticas descritas se apliquem às suas próprias atividades. As informações e opiniões desta publicação não são destinadas a constituir assessoria jurídica ou profissional e não devem ser confiadas ou tratadas como substitutas de conselhos profissionais específicos relacionados com determinadas circunstâncias.

O BID Invest não garante a exatidão, confiabilidade ou integralidade do conteúdo incluído nesta publicação, nem as conclusões ou julgamentos descritos neste texto, não aceita qualquer responsabilidade e declina qualquer obrigação por quaisquer omissões, erros ou declarações enganosas (incluindo, sem limitações, erros tipográficos e erros técnicos) no conteúdo, ou baseadas no mesmo.

As opiniões, interpretações e conclusões expressas nesta publicação não refletem necessariamente a posição dos Diretores Executivos ou dos membros da Diretoria Executiva da Corporação Interamericana de Investimentos, ou dos países que eles representam.

Algumas partes desta publicação podem vincular-se a websites externos da Internet, e outros websites externos podem vincular-se a esta publicação. O BID Invest não se responsabiliza pelo conteúdo de quaisquer referências externas.

Nada aqui constituirá ou será considerado uma limitação ou renúncia dos respectivos privilégios e imunidades do BID Invest, todos os quais são especificamente reservados.



Fonte: Stock

Conteúdo

Reconhecimento	3
Acrônimos	3
Definições	5
Introdução	8
VGAS nos Projetos do Setor Privado	8
O Compromisso do BID Invest	9
O que é um caso de negócios?	10
VGAS durante a Pandemia da COVID-19	12
O contexto da VGAS na América Latina e no Caribe Quadro legislativo e de apoio	12
Estudos de casos	13
Brasil	14
Projeto Puma II - Klabin	14
Colômbia	17
Projeto Hidrelétrico Ituango - Empresas Públicas de Medellín	17
Costa Rica	19
Usina Hidrelétrica Reventazón - Instituto Costarricense de Electricidad	20
Conclusão	21

Reconhecimento

A publicação **Prevenção de Violência de Gênero e Assédio Sexual: O Papel do Setor Privado na América Latina e no Caribe** foi preparada sob a direção de Michelle Muhringer Shayer, Especialista Sênior Ambiental e Social do BID Invest, Veronica Alvarez, Consultora do BID Invest, e Laura Bull, Chefe de Estudos e Chefe da América Latina no no Centro Internacional de Energia Hidrelétrica (ICH). Esta publicação não poderia ter sido realizada sem as contribuições de Paula Castillo, Oficial de Estratégia, Planejamento e Conhecimento do BID Invest; Maria Cecilia Acevedo, Oficial de Estratégia, Planejamento e Conhecimento do BID Invest; Mariana Wiesel Beltrame, Conselheiro Legal do BID Invest; Daisy Ramirez, Conselheiro Legal do BID Invest; Diana Bogotá, Conselheiro Legal do BID Invest; Roumelia Pryce, Conselheiro Legal do BID Invest. A marca e a direção criativa foi realizada por David Peña, design por Greta e David Peña, Dirigente de Comunicação e Marketing do BID Invest.

Agradecemos a contribuição e participação de:

- Stephanie Oueda, Chefe de Gênero e Diversidade e Inclusão na Divisão de Serviços de Consultoria do BID Invest
- Julia Miguez Morais, Especialista Social Sênior da Unidade de Soluções Sociais e Ambientais do BID
- Ana Milena Joya, Manager Social e Ambiental de Projetos e Engenharia das Empresas Públicas de Medellin (EPM) e do Projeto Hidrelétrico de Ituango



Fonte: Instituto Costarricense de Electricidad



- Miguel Víquez, Diretor de Planejamento Ambiental do Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) e da Usina Hidrelétrica Reventazón
- Erick Quesada, Coordenador do Programa de Gênero e Direitos Humanos do Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) e da Usina Hidrelétrica Reventazón.
- Kristela Dávila, Manager de Sustentabilidade no Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) e da Usina Hidrelétrica Reventazón
- Marilu Mazurechen, Responsabilidade Social e Relações com a Comunidade da Klabin e do Projeto Puma II
- Caio Amaral Santos, Comunicações, Responsabilidade Social e Relações com a Comunidade de Klabin e do Projeto Puma II
- Nicholson e Cano Advogados- Argentina
- Dias Carneiro Advogados - Brasil
- Mariana Belisario Carone Advogados - Brasil
- Alessandri Advogados- Chile
- Gómez-Pinzón Advogados - Colômbia
- BLP Advogados - Costa Rica
- Arias Advogados- Guatemala
- Flor & Hurtado Advogados - Equador
- Hart Muirhead Fatta - Jamaica
- Kuri Breña Sánchez Ugarte e Aznar Advogados - México
- Miranda & Amado Advogados - Peru

Acrônimos

ALC	América Latina e o Caribe
BERD	Banco Europeu para a Reconstrução e Desenvolvimento
BID Invest	Braço do Setor Privado do Banco Interamericano de Desenvolvimento
COVID-19	Doença de Coronavírus 2019
DSTs	Doenças Sexualmente Transmissíveis
EPM	Empresas Públicas de Medellín
FARG	Ferramenta de Avaliação de Riscos de Gênero
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad
ICH	Centro Internacional de Energia Hidrelétrica
IFC	Corporação Financeira Internacional
LGBTQI+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgênero
PS	Padrões de Desempenho IFC
VGAS	Violência de Gênero e Assédio Sexual
VPI	Violência por Parceiro Íntimo

Definições

Criança	Qualquer pessoa com menos de 18 anos. ¹
Assédio Sexual	Qualquer avanço sexual indesejado, pedido de favor sexual, conduta verbal ou física ou gesto de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa ser razoavelmente esperado ou percebido como ofensa ou humilhação contra alguém, quando essa conduta interfere no trabalho, torna-se uma condição de emprego ou cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo. Embora normalmente envolva um padrão de comportamento, pode assumir a forma de um único incidente. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo ou oposto. Homens e mulheres podem ser as vítimas ou os agressores. ²
Discriminação Contra as Mulheres	Qualquer diferenciação, exclusão ou restrição feita com base no sexo e que tem o efeito ou o propósito de prejudicar ou anular qualquer reconhecimento, disfrute, ou exercício das mulheres, independentemente do seu estado civil, na base da igualdade entre homens e mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais na política, no econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro campo. ³
Doença de Coronavírus	A COVID-19, é uma doença respiratória que pode ser propagada de pessoa a pessoa. ⁴
Exploração Sexual	Qualquer abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, relação de poder ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, ameaçar ou lucrar monetariamente, socialmente ou politicamente com a exploração sexual de outra pessoa. ⁵

1. Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). International Finance Corporation, European Bank for Reconstruction and Development, CDC Investment Works.

2. Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority (2008). United Nations Secretariat. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/238/36/PDF/N0823836.pdf?OpenElement>

3. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979). New York, 18 December 1979. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

4. COVID-19 Frequently Asked Questions (2020). United States Food and Drug Administration. <https://www.fda.gov/emergency-preparedness-and-response/coronavirus-disease-2019-covid-19/covid-19-frequently-asked-questions>

5. Fighting against sexual exploitation and abuse (N.d.). World Health Organization. <https://www.who.int/about/ethics/sexual-exploitation-abuse>

<p>Femicídio, Feminicídio</p>	<p>Entende-se que o feticídio geralmente envolve o assassinato intencional de uma mulher, que é assassinada por ser mulher. Porém, definições mais amplas incluem qualquer tipo de assassinato de mulheres ou meninas. Usualmente, os feticídios são perpetrados por homens, mas, às vezes, mulheres da família podem estar envolvidas. O feticídio distingue-se do homicídio de um homem em formas muito específicas. Por exemplo, a maioria dos casos de feticídio são cometidos por companheiros ou ex-companheiros e envolve abuso contínuo no lar, ameaças de intimidação, violência sexual, ou situações em que as mulheres têm menos poder e menos recursos que os companheiros.⁶</p>
<p>Gênero</p>	<p>Os papéis, atributos, oportunidades e relacionamentos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera apropriados para homens e mulheres.⁷</p>
<p>Perpetrador</p>	<p>Uma pessoa que comete ou ameaça cometer VGAS.⁸</p>
<p>Sexo</p>	<p>Refere-se às diferenças físicas externas que agem como um marcador sobre o qual o sexo masculino ou feminino é atribuído no nascimento.⁹</p>
<p>Sobrevivente</p>	<p>Uma pessoa que experimentou VGAS e sobreviveu. Os termos “vítima” e “sobrevivente” são usados indistintamente. “Sobrevivente” é o termo que geralmente se prefere na psicologia e setores de apoio social.¹⁰</p>
<p>Transgênero</p>	<p>É um termo genérico usado para descrever uma ampla variedade de identidades cuja aparência e características são percebidas como atípicas em termos de gênero – inclui pessoas transexuais, transformistas, e pessoas que se identificam como um terceiro gênero.¹¹</p>

6 Understanding and addressing violence against women: Femicide (2012). World Health Organization. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77421/WHO_RHR_12.38_eng.pdf?sequence=1

7 Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). International Finance Corporation, European Bank for Reconstruction and Development, CDC Investment Works.

8 Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). International Finance Corporation, European Bank for Reconstruction and Development, CDC Investment Works.

9 Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). International Finance Corporation, European Bank for Reconstruction and Development, CDC Investment Works.

10 Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). International Finance Corporation, European Bank for Reconstruction and Development, CDC Investment Works.

11 Free & Equal (N/A). Definitions. United Nations. <https://www.unfe.org/definitions/>

<p>Violência de Gênero e Assédio</p>	<p>O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma gama de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças, seja uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou são prováveis de resultar em prejuízos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência de gênero e assédio; o termo “violência de gênero e assédio” significa violência e assédio direcionados contra pessoas por causa do seu sexo ou gênero ou que afeta pessoas de um sexo ou gênero particular de forma desproporcional, o que também inclui o assédio sexual.¹²</p>
<p>Violência Doméstica</p>	<p>Qualquer violência entre membros da família, e/ou parceiros/as, atuais ou antigos.¹³</p>
<p>Violência e Assédio no Lugar de Trabalho</p>	<p>No mundo do trabalho, [o termo] se refere um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.¹⁴</p> <p>O termo também, inclui as instâncias nas quais a violência doméstica ou violência por parceiro íntimo se confunde com a vida no trabalho.</p>
<p>Violência Patrimonial</p>	<p>Qualquer ato ou comportamento que cause prejuízo econômico a um indivíduo. A violência patrimonial pode assumir a forma, por exemplo, de danos materiais, restrição de acesso aos recursos financeiros, educação e mercado de trabalho, ou o não cumprimento com as responsabilidades econômicas, como a pensão alimentícia.¹⁵</p>

12 Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), (2019). International Labor Organization.

13 Addressing Gender-Based Violence and Harassment Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). International Finance Corporation, European Bank for Reconstruction and Development, Commonwealth Development Corporation. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressingGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS

14 Violence and Harassment Convention (2019). International Labor Organization. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML_EXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

15 European Institute for Gender Equality (N/A). Glossary & Thesaurus. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1096>

<p>Violência por Parceiro Íntimo</p>	<p>Uma das mais comuns formas de violência contra as mulheres. Inclui abuso físico, sexual, e emocional bem como o controle dos comportamentos, exercida por um parceiro íntimo. A violência por parceiro íntimo acontece em todos os contextos e em todos os grupos socioeconômicos, religiosos e culturais.¹⁶</p>
<p>Violência Sexual ou Agressão Sexual</p>	<p>Qualquer ato sexual, tentativa de obter um ato sexual, comentários ou avanços sexuais indesejados, ou atos de tráfico, ou de outro tipo direcionados contra a sexualidade de uma pessoa recorrendo à coerção, realizado por qualquer pessoa independentemente do relacionamento com a vítima, em qualquer contexto, incluindo, mas não limitado ao lar e ao trabalho.¹⁷</p>
<p>Vítima</p>	<p>Uma pessoa que experimentou VGAS. "Vítima" é o termo usado com mais frequência no setor médico e judiciário.¹⁸</p>

16 Understanding and addressing violence against women: Intimate Partner Violence (2012). World Health Organization. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77432/WHO_RHR_12.36_eng.pdf?sequence=1

17 Understanding and addressing violence against women: Sexual Violence (2012). World Health Organization. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77434/WHO_RHR_12.37_eng.pdf?sequence=1

18 Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). International Finance Corporation, European Bank for Reconstruction and Development, CDC Investment Works.



Fonte: Instituto Costarricense de Electricidad

Introdução

Projetos de desenvolvimento no setor privado podem ter impactos diferentes nas comunidades onde estão inseridos, bem como nos seus funcionários. Seja de forma positiva ou de forma negativa, mulheres e homens, e as pessoas que se identificam com outros gêneros, vivem os efeitos de maneiras diferentes.

A América Latina e o Caribe (ALC) possui uma das taxas mais altas de violência de gênero e assédio sexual (VGAS) no mundo, sendo a violência por parceiro íntimo (VPI) a mais acentuada.¹⁹ A isso se acrescentam os relatórios da Rede Regional de Informação sobre a Violência contra a comunidade LGBTI+ na América Latina e no Caribe²⁰ que entre 2014 e 2019 denunciaram que mais de 2,900 pessoas da comunidade LGBTQI+ perderam a vida por causa da violência na região. Estes achados provavelmente representem apenas uma fração do número de casos real de violência contra a comunidade LGBTQI+, isso devido às subnotificações e a falta de informação. Como instituição comprometida com o crescimento sustentável da região, é importante trabalhar em conjunto com parceiros do setor privado para abordar o fato de que na ALC, mulheres e membros da comunidade LGBTQI+, como as pessoas trans, têm maior probabilidade de sofrer violência e assédio por causa de seu sexo, gênero ou identidade de gênero.



O objetivo desta publicação é fornecer aos clientes do BID Invest um panorama de como as mulheres, as meninas e as pessoas transgênero, podem ser afetadas pela violência.



A VGAS, independente de ocorrer no trabalho ou no lar, não afeta unicamente à pessoa que vivencia, mas também seus colegas, empregados, e às comunidades. O lugar de trabalho pode se transformar num ambiente inseguro e improdutivo com maior presenteísmo²¹, menor qualidade de serviços e maior rotatividade, onde os empregadores enfrentam riscos legais e de reputação e as comunidades perpetuam as desigualdades de gênero.

O crescimento econômico sustentável e uma distribuição equilibrada dos resultados positivos dos projetos não pode ser totalmente atingida em um contexto em que existe VGAS.

O objetivo desta publicação é fornecer aos clientes do BID Invest um panorama de como as mulheres, as meninas e as pessoas transgênero, podem ser afetadas pela violência no mundo dos projetos de desenvolvimento, bem como partilhar exemplos de medidas de prevenção que abordam esses riscos. Um plano robusto de gênero ajuda o rastreamento antecipado dos riscos e de mudanças contextuais, e igualmente fornece uma atualização constante das medidas de prevenção.

O esforço sem precedentes de criar uma base de dados para o arcabouço de apoio legal dos países permite realizar uma análise mais precisa de como o contexto regional aumenta os riscos de VGAS. Também ajuda a esclarecer as lacunas de informação que ainda existem no concernente a este tema e pretende indicar possíveis oportunidades de colaboração por parte de parceiros públicos.

Uma forte liderança por parte do setor privado pode trazer à tona mudanças significativas. Combater a violência de gênero e o assédio pode impulsionar comunidades e regiões um passo adiante para alcançar a meta de desenvolvimento sustentável de igualdade de gênero.

19 Para mais informações sobre VPI no mundo visite: https://www.who.int/gender/violence/who_multicountry_study/media_corner/Prevalence_intimatepartner_WHOStudy.pdf

20 Prejudice Knows No Bounds, Sin Violencia LGBTI <https://sinviolencia.lgbt/wp-content/uploads/2019/09/Executive-Summary-Prejudice-knows-no-bounds.pdf>

21 Trabalhadores que estão fisicamente trabalhando, mas não estão funcionando plenamente e podem não ser capazes de desempenhar plenamente suas funções, de acordo com Addressing Gender Based Violence and Harassment – Emerging Good Practice for the Private Sector – 2020 by CDC, EBRD, IFC.

VGAS nos Projetos do Setor Privado

Mulheres, meninas, e membros da comunidade LGBTQI+ têm mais probabilidade de estar em risco de violência de gênero, fisicamente e psicologicamente, e este é um risco latente nos projetos do setor privado. Dado os papéis tradicionais de gênero e o machismo persistente na região, certos fenômenos podem torná-los mais vulneráveis a experimentar VGAS, o que inclui mas não está limitado a: discriminação inerente à legislação e como ela é aplicada em nível nacional e / ou subnacional; falta de posições de liderança em nível comunitário e / ou social; barreiras culturais que levam a uma participação predominante de homens nas reuniões de consulta e engajamento; a preponderância das redes de crime organizado na ALC que têm a ver com o tráfico de pessoas, e onde é mais comum que mulheres e meninas sejam vítimas de exploração sexual; da mesma forma níveis mais baixos de educação formal e falta de habilidades técnicas excluem mulheres e pessoas trans de serem consideradas no processo de recrutamento. Alguns exemplos dos riscos que podem levar ao aumento de VGAS, tanto para a força de trabalho quanto para a comunidade que hospeda o projeto, são os seguintes: ²²

- Migração massiva de trabalhadores e instalação de moradias para trabalhadores em pequenas cidades sem infraestrutura adequada nem capacidade para absorver muita gente ao mesmo tempo.
- A não consideração específica de certos grupos (mães, profissionais jovens, estudantes, membros de associações informais da comunidade, membros das organizações da comunidade LGBTQI+, pessoas com deficiência, representantes de idosos e organizações da sociedade civil que lidam com a prevenção à VGAS) em reuniões de consulta e engajamento.
- Áreas do projeto em locais remotos e isolados, incluindo onde instalações de alojamento e/ou o transporte são necessários.
- Não separar as instalações de alojamento, banheiros e vestiários por gênero, bem como não providenciar iluminação adequada e fechaduras nas portas.
- Número reduzido de funcionárias quando instalações de alojamento e/ou transporte são necessários.
- Falta de mulheres na equipe de segurança que possam interagir com as funcionárias e/ou que possam fazer inspeções.
- A ausência de uma política formalizada, de um código de conduta ou de ética que previna a discriminação (devido

ao gênero, identidade de gênero, preferências sexuais, raça, crenças religiosas, etnicidade, contexto econômico da pessoa e qualquer outro fator) e a violência de gênero e assédio; e a falha de distribuição, divulgação e treinamento referente a tal política.

- O fato de não contar com um mecanismo de queixas e reclamações de fácil acesso, anônimo e continuamente monitorado onde as pessoas encarregadas dele tenham o treinamento apropriado para receber as denúncias de VGAS. Deve ser acessível de forma externa para a comunidade e para a força de trabalho interna.
- Não avaliar as alegações e denúncias de VGAS com um comitê equilibrado com diversidade nos membros e representantes de várias divisões da empresa, bem como não contratar investigadores especializados, experientes e independentes.
- A não divulgação de campanhas de conscientização que incluam VGAS, tal como VPI e violência doméstica, assim como informação sobre DSTs e planejamento familiar para os trabalhadores e a comunidade.
- A exclusão de mulheres nas consultas referentes à relocação da comunidade e às compensações financeiras em casos de reassentamento.
- Trabalhos isolados, tais como o dos zeladores, faxineiras, pessoal de hotelaria e agricultores; empregos sem documentos ou com visto de trabalho temporário; trabalhos em turnos onde as mulheres são uma pequena minoria; e ambientes de trabalho onde existem disparidades claras entre os funcionários.

22 Veja a Ferramenta de Avaliação de Risco de Gênero do BID Invest: <https://idbinvest.org/en/download/9840>

O Compromisso do BID Invest

os clientes devem implementar medidas efetivas para evitar, prever e mitigar potenciais riscos e impactos relacionados a questões de gênero.

O manejo de riscos relacionados a questões de gênero está entre os compromissos do BID Invest, tanto dentro da organização quanto nos projetos financiados. Tal qual está estabelecido na sua Política Ambiental e de Sustentabilidade Social,²³ os clientes devem implementar medidas efetivas para evitar, prever e mitigar potenciais riscos e impactos relacionados a questões de gênero que possam atingir a força de trabalho bem como as comunidades onde eles operam.

Compreender como pessoas de diversas identidades de gênero são impactadas de formas diferenciadas pelos projetos, assim como podem ser impedidas de aproveitar as oportunidades, permitiu o BID Invest a usar lentes mais inclusiva na hora de detectar os riscos.

A Política de Sustentabilidade está alinhada com os Padrões de Desempenho (PDs) da Corporação Financeira Internacional (IFC) para identificar e gerenciar os impactos ambientais e sociais de nossos clientes. Os riscos de gênero estão presentes nos Padrões de Desempenho, tanto de forma indireta como direta.

No BID Invest, todos os investimentos de alto risco estão submetidos a uma análise especial durante o processo de due diligence, quando a Ferramenta de Avaliação de Riscos de Gênero (FARG)²⁴ é utilizada. O propósito da FARG é o de entender e mapear

as formas nas quais os diferentes gêneros são afetados pelo projeto ou pela empresa analisando a força de trabalho do cliente e a comunidade do entorno. No concernente à violência, a FARG se foca no contexto no qual está inserido o projeto/empresa, questionando se a região é mais arriscada para mulheres e meninas devido a conflitos sociais ou violência elevada, e se existem dados regionais ou locais disponíveis relacionados à VGAS, exploração sexual, e VPI.

A tabela sobre a Legislação e Estrutura de Apoio pode ser usada como uma fonte de informações nacionais para serem complementadas de forma granular com os dados coletados na área de influência do projeto. **É importante enfatizar que o compromisso local em conjunto com diferentes partes interessadas**, tais como as organizações comunitárias, instituições de saúde, entidades judiciárias e de manutenção da ordem, grupos educacionais e religiosos, e associações comunitárias é **fundamental para construir um cenário mais abrangente.**

23 Veja a Política de Sustentabilidade Ambiental e Social do BID Invest, página 8: https://idbinvest.org/sites/default/files/2020-06/idb_invest_sustainability_policy_2020_PT.pdf


24 Veja a Ferramenta de Avaliação de Riscos em Gênero da IDB Invest: <https://idbinvest.org/en/download/9840>

O que é um caso de negócios?

Promover a igualdade de gênero não é apenas correto. É algo que traz crescimento para as economias e rendimento para as empresas. Ao atingir todo o potencial das mulheres no local de trabalho, as economias podem ser mais produtivas e equitativas. **Estima-se que o “dividendo de gênero” ou ganhos na riqueza do capital humano pela igualdade de gênero seja aproximadamente de US \$ 172 trilhões globalmente, ou US \$ 24.586 por pessoa - o que representa cerca de duas vezes o valor do PIB global.**²⁵

O empoderamento econômico das mulheres faz sentido do ponto de vista dos negócios. Um estudo recente da consultoria McKinsey & Company²⁶, ao examinar mais de 1.000 grandes empresas em vários países, descobriu que as empresas no quartil superior sobre diversidade de gênero tinham 25% mais probabilidade de ter lucratividade acima da média do que as empresas no quarto quartil. As empresas de melhor desempenho em lucratividade e diversidade tinham mais mulheres em cargos de linha (ou seja, possuindo uma linha de negócios) do que em cargos em suas equipes executivas. Por outro lado, as empresas no quartil inferior em gênero e diversidade étnica tinham 27% mais probabilidade de apresentar desempenho inferior em comparação com a média do setor.





As mulheres
ainda estão
longe de
atingirem o
seu potencial
econômico total.

O potencial econômico das mulheres está intimamente relacionado aos principais facilitadores sociais, incluindo proteção legal, autonomia física e segurança.

As mulheres representam 60% do total de pessoas formadas em programas de educação média e superior, mas apenas 30% delas em carreiras de ciências, tecnologia, engenharia e matemática. Embora a mortalidade materna tenha diminuído 50% desde 1990, as taxas permanecem altas em Haiti, Bahamas, Barbados, na Guatemala e na Bolívia.²⁷ No concernente à inclusão financeira, em média 45% das mulheres possuem uma conta de banco em comparação ao 53% dos homens.

As mulheres ainda estão longe de atingirem o seu potencial econômico total. Enquanto a sua participação na força de trabalho tem melhorado significativamente na ALC atingindo 68% em 2020, ainda está abaixo da participação masculina (93%).²⁸ Além do mais, as mulheres tendem a ter mais trabalhos informais do que os homens. Por cada hora trabalhada, a renda das mulheres

²⁵ World Bank Group, 2020. How large is the gender dividend? Measuring selected impacts and costs of gender inequality.

²⁶ McKinsey & Company, 2020. Diversity Wins.

²⁷ PAHO, 2019.

²⁸ ILO, 2020. Modeled estimates.

na região em média é 13%-17% menor do que os homens da mesma idade, com a mesma educação e posição econômica.²⁹ Adicionalmente, 4 de cada 5 mulheres trabalhadoras são empregadas em setores de baixa produtividade, e trabalham em espaços isolados ou confinados, ou então têm que trabalhar em contato próximo com pessoas diferentes (hotéis, escritórios, centros médicos ou nas épocas de colheita em áreas rurais) o que pode aumentar o risco de violência.³⁰ Além do trabalho remunerado, as mulheres enfrentam uma carga adicional, pois se dedicam três vezes mais ao trabalho não remunerado dos cuidados e afazeres domésticos.³¹

Ainda que uma de cada três mulheres no mundo esteja sujeita à VGAS, muitos países ainda não têm sistemas de proteção abrangentes em vigor para elas e as normas sociais perpetuam esse problema em alguns lugares. **Particularmente, a América Latina tem o maior índice de violência contra a mulher do mundo³² e, na América Central, duas de cada três mulheres mortas são vítimas de feminicídio.³³**

AVGAS tem altos custos sociais e econômicos para todos, inclusive para as empresas. Entre os muitos efeitos negativos, a VGAS interfere na participação plena e igual das mulheres e pessoas transgênero na força de trabalho e na realização do seu potencial econômico. A violência afeta a saúde e o

bem-estar físico e mental, gerando estresse, ansiedade, perda de autoestima e motivação, dificultando a progressão na carreira e até resultando na perda do emprego. Para as empresas, a VGAS que ocorre em casa, no trabalho ou na comunidade aumenta as responsabilidades, prejudica as relações locais, causa problemas de reputação, cria riscos para a segurança e saúde no trabalho, e reduz a produtividade.

Especificamente, as empresas são afetadas pelo aumento de absenteísmo no trabalho, trabalho distraído / não focado, maior rotatividade e maiores gastos de saúde fornecida pelo empregador, entre outros.³⁴ Adicionalmente, a VGAS no lugar de trabalho é um importante fator de risco para a reputação das empresas. **Comprovou-se que as alegações de assédio sexual têm um efeito maior na reputação de uma empresa**

A VGAS tem altos custos sociais e econômicos para todos, inclusive para as empresas.

do que outros tipos de condutas impróprias como, por exemplo, uma fraude.³⁵

A exclusão financeira pode exacerbar o risco de VGAS. Em alguns casos, por exemplo, uma pessoa poderia permanecer em um relacionamento abusivo e violento por medo de não poder se manter a si própria, ou poderia aguentar assédio sexual para preservar uma oportunidade de emprego. O empoderamento econômico é chave para prever riscos, mas, também, precisa ser considerado um gatilho de VPI pois pode mudar a dinâmica familiar. Abordar a inequidade de gênero de forma holística significa levar em consideração todos esses elementos. Porém, é recomendável que uma companhia faça investimentos no fortalecimento das capacidades para ajudar os empregados a vencerem barreiras tais como o acesso a níveis de educação formal ou a adquirir capacidades técnicas que excluem as mulheres ou a membros da comunidade local evitando que sejam considerados na hora de passarem pelo

processo de recrutamento, bem como influenciar seus subcontratadores para que façam o mesmo. Anunciar vagas de trabalho de uma forma inclusiva (por exemplo, plataforma de divulgação, linguagem usada, etc.) também é importante.

29 ECLAC, ILO, 2019. Employment Situation in Latin America and the Caribbean. Evolution of and prospects for women's labour participation in Latin America; Bando, Rosangela. 2019. "Evidence-Based Gender Equality Policy and Pay in Latin America and the Caribbean: Progress and Challenges." Latin American Economic Review 28(10): 1-23

30 ILO, 2019. Acelerar la participación laboral femenina es crucial para la impulsar economía de América Latina y el Caribe.

31 UN Women, ECLAC, 2020. Care in Latin America and The Caribbean During the Covid-19. Towards Comprehensive Systems to Strengthen Response and Recovery.

32 A região tem a maior taxa de violência sexual não relacionada a casais do mundo e a segunda maior taxa de violência por parceiros ou ex-parceiros (WHO, 2013).


33 UNPD, 2017. From Commitment to Action: Policies to End Violence Against Women in Latin America and the Caribbean. Regional Analysis Document.

34 IFC, N/A. CASE STUDY: Addressing Gender based Violence with companies in Papua New Guinea; BSR, 2017. Yes, It's Your Business: The Private Sector Must Address Gender-Based Violence

35 Harvard Business Review, 2018. Research: How Sexual Harassment Affects a Company's Public Image.

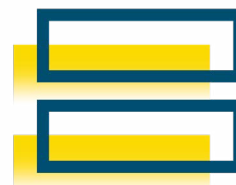


Fonte: Stock



A COVID-19
teve um efeito
desproporcional
sobre as mulheres
e a VGAS
aumentou.

Fonte: Stock



VGAS durante a Pandemia da COVID-19

A COVID-19 teve um efeito desproporcional sobre as mulheres e a VGAS aumentou. Além de atuar em setores mais afetados pela contração econômica e ter empregos com maior risco de COVID-19³⁶, o trabalho assistencial realizado pelas mulheres aumentou significativamente como resultado da pandemia. O fechamento temporário dos centros de cuidado e educação e a pressão sobre os sistemas de saúde, juntamente com o aumento do tempo e das atividades no lar, aumentou exponencialmente o trabalho de cuidado, especialmente para as mulheres.

Além disso, os bloqueios nacionais e as medidas de auto isolamento têm aumentado o estresse e as dificuldades econômicas, o que em muitos casos levou a um aumento da VGAS. Isto é reforçado pelo fato de que mulheres e meninas vítimas de violência agora passam mais tempo nos lugares onde estão sendo abusadas. Com a entrada em vigor do confinamento e das restrições de mobilidade, foi relatado que as chamadas recebidas pelas linhas de ajuda de emergência para mulheres no Chile e no México, por exemplo, aumentaram em mais de 50%.³⁷

Da mesma forma, a violência contra mulheres e meninas na Internet é provavelmente maior, pois o uso crescente da tecnologia para acessar informação, educação, trabalho e serviços, entre outros, leva a uma maior exposição das vítimas nas redes.³⁸ Na Colômbia, durante as medidas de permanência em casa, os casos de violência sexual contra mulheres, crianças e adolescentes aumentaram em comparação com os dados de 2019.³⁹ No Brasil, o número de feminicídios nos dois primeiros meses de confinamento foi 1% superior ao mesmo período de 2019, e embora o número de chamadas para centrais de atendimento telefônico especializadas em VGAS tenha aumentado em 27%⁴⁰ a restrição da mobilidade levou a uma diminuição de 25,5% no número de queixas formais registradas nas delegacias de polícia locais.

36 IMF, 2020 “Outlook for Latin America and the Caribbean: Pandemic Persistence Clouds the Recovery”. Annex 2: Latin American Labor Markets during COVID-19.2.

37 United Nations, 2020. Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Latin America and the Caribbean.

38 OAS, 2020. COVID-19 en la vida de las mujeres Razones para reconocer los impactos diferenciados.

39 Boletín de respuesta institucional para el abordaje integral de las violencias por razones de género (contra niñas, niños, adolescentes y mujeres) durante el aislamiento preventivo obligatorio 25 de marzo al 21 de abril (2020). Medicina Legal. <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/522189/Violencias+contra+las+mujeres%2C+la+pandemia+histo%CC%81rica+I.pdf>

40 <https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/publication/brazil-addressing-violence-against-women-under-covid-19>

O contexto da VGAS na América Latina e no Caribe

Para ter uma linha de base clara sobre como mulheres, meninas e pessoas transgênero podem ser desproporcionalmente afetadas por projetos de desenvolvimento, é importante primeiro ter uma compreensão das leis e regulamentos locais, bem como dos possíveis arcabouços que existem nos países que hospedam projetos. De acordo com uma publicação recentemente lançada pelo CFI, Grupo CDC e BERD⁴¹, “os riscos da violência baseada no gênero tendem a ser maiores onde há maior desigualdade e estereótipos de gênero são fortes e generalizados; a violência do parceiro íntimo é prevalente e a legislação sobre violência baseada no gênero é fraca; a pobreza e a discriminação são elevadas (aumentando a vulnerabilidade à exploração) e a corrupção entre as autoridades locais é generalizada e em contextos frágeis e afligidos por conflitos”.

A tabela abaixo sobre Legislação e Estrutura de Apoio fornece uma visão geral do contexto local em dez países da ALC. É importante lembrar que mais informações são necessárias para se ter uma compreensão completa da comunidade que envolve o projeto.

É fortemente recomendado que se desenvolva uma linha de base através do envolvimento com as partes interessadas locais, bem como da coleta de dados locais secundários. Em muitos casos, a legislação e a estrutura de apoio de uma nação não representam necessariamente a segurança que as mulheres, meninas ou pessoas transgêneros têm no país, porque estas nem sempre são cumpridas ou aplicadas como tal.

Devido às disparidades nas normas e relatórios, o número de casos e os prazos de coleta de dados entre os países não devem ser usados como ponto de comparação.⁴² Mais do que números exatos ou uma lista abrangente de políticas, os dados destacam os desafios comuns para a região da ALC, ao mesmo tempo em que indicam oportunidades para uma maior harmonização.

Alguns resultados positivos consistentes podem ser vistos em todos os dez países: Medidas específicas de tratamento e apoio adicional são oferecidas às vítimas⁴³ de violência baseada em gênero e o livre acesso à justiça e à assistência jurídica é garantido por lei.

Outros aspectos comuns de quase todos os países pesquisados são: O sistema jurídico prevê a existência de medidas de proteção que ajudam a diminuir o risco de violência contínua, tais como ordens de restrição e abrigos para vítimas de violência baseada em gênero. A discriminação é considerada um crime em quase todos os países, o mesmo acontecendo com a violência baseada no gênero.

Nem todos os países consideram o feminicídio como uma forma agravante de homicídio, o que pode deixar espaço para defesas legais que alegam circunstâncias atenuantes tais como a defesa da honra e a atuação sob emoções violentas para justificar uma sentença menor.

Embora a maioria das políticas públicas nacionais incentivem as empresas privadas a desenvolver programas para apoiar sobreviventes de violência de gênero, é incomum ver oportunidades de isenção de fiscal que possam aumentar essas iniciativas.

Os países às vezes não dispõem de recursos para implementar efetivamente alguns dos compromissos estabelecidos nos tratados internacionais e não é raro ver entidades subnacionais com dificuldades semelhantes. A coordenação nacional é necessária para alcançar progressos em algumas medidas da VGAS - começando pela padronização e coleta de dados, um

desafio percebido em todos os países pesquisados.

Uma constatação negativa comum é a falta de informação sobre a violência cometida contra pessoas transgêneros. Alguns países estão debatendo, em nível judicial, a estrutura de proteção necessária para este grupo, bem como disposições específicas para combater a discriminação, a violência sexual e os crimes de ódio sofridos por eles.

41 Addressing Gender Based Violence and Harassment - Emerging Good Practice for the Private Sector, supported by IFC, EBRD and CDC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinVGA_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS

42 Para uma explicação mais precisa, por favor visite os links na tabela.

43 Vítima é o termo preferido nos setores jurídico e médico, e muitas vezes é encontrado na linguagem da legislação.



Legislação e Estrutura de Apoio

	Argentina	Brasil	Chile	Colômbia	Costa Rica	Equador	Guatemala	Jamaica	México	Peru
Casos de Femicídio	252 (2019)	1,326 (2019)	163 (2019)	291 (Jan-Julho 2020)	11 (Out 2020)	67 (2019)	400 (2019)	102 (2019)	4,291 (2015 - Set 2020)	166 (2019)
Casos de VPI	N/D	266,310 (2019)	N/D	11,947 (Jan-Abr 2020)	8 (Out 2020)	7,217 (2004)	8,595 (Janeiro - Outubro 2020)	N/D	1,005,109 (2015 - Set 2020)	18,842 (2019)
Casos de exploração sexual	6,049 (2008-2019)	N/D	37 (2019)	188 (2020)	43 (2020)	295 (2014- 2016)	191 (2019)	11 (2019)	2,092 (2012 - 2017)	148 (2019)
Casos de tráfico de pessoas	14,505 (2019)	100 (2019)	267 (2011-2019)	79 (Jan-Out 2020)	69 (2020)	332 (2017-2019)	340 (2019)	43 (2020)	2,768 (2015 - Set 2020)	1,304 (2019)
Casos de violência sexual	21,342 (2019)	61,175 (2019)	28,132 (2018)	5,398 (Jan-Abril 2020)	12,348 (2019)	7,217 (2004)	278 (2019)	1,466 (2019)	875,877 (2016 - Set 2020)	16,945 (2019)
Casos de assédio sexual	12,708 (2018)	12,604 (2019)	N/D	4,999 (2019)	N/D	4,348 (2014-2016)	N/D	N/D	27,433 (2016 0 Ago 2020)	1,128 (2019)
A lei diferencia o feticídio de outro tipo de homicídios.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim
A lei específica VGA no local de trabalho.	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Sim	Sim
A lei protege as mulheres e as meninas de serem traficadas ou de se tornarem escravas sexuais.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Providências para a prevenção ao aumento à violência.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Notificação obrigatória por parte dos agentes de saúde de casos de VPI	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim
Notificação obrigatória por parte dos agentes de saúde dos casos de violência sexual.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim
Ações legais obrigatórias para casos de VGA	Não	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Não	Não	Sim
Notificação obrigatória por parte dos agentes de saúde de gravidez em menores	Não	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não
Notificação obrigatória por parte dos agentes de saúde de violência sexual em menores	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Tratamentos específicos disponíveis para casos de VGA	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
A legislação considera as mulheres transgênero como iguais as mulheres cisgênero em casos de VGA	N/D	Não	Não	Sim	Sim	Não	Não	Não	Não	Sim
Expectativa de vida de mulheres transexuais	35-41 anos	35 anos	35 anos	35 anos	N/D	35-41 anos	N/D	N/D	29-35 anos	N/D
Políticas Públicas de abrigo e acolhimento gratuito em casos de VPI	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Políticas públicas de apoio financeiro e reinserção no mundo do trabalho de mulheres em risco	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	N/D	N/D	Sim	Sim
Políticas públicas para a prevenção à VGA	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Políticas públicas para a prevenção à VPI	Sim	Sim	Sim	N/D	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Políticas públicas de apoio para a saúde mental para sobreviventes de VGA e VPI	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Políticas Públicas para a prevenção à VGA e à VPI nas escolas.	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	N/D	Sim	Não	Sim
Criminalização da VPI	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Não
Criminalização da VGA	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Não
Criminalização da discriminação	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Acesso gratuito à justiça em casos de VGA	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Acesso gratuito à justiça em casos de VPI	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Isenção de impostos para empresas que investem em programas de prevenção à VGA e à VPI	Não	Não	Não	Sim	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Órgão governamental para a prevenção GBV or IPV prevention	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Órgão governamental para a prevenção à VGA e à VPI	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Sistemas de proteção para crianças e adolescentes explorados sexualmente	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim

Estudos de casos

Esta seção apresenta exemplos de respostas dos setores público e privado aos desafios contextuais e como os riscos da VGAS estão sendo avaliados e mitigados..

Brazil

O Brasil é um grande país de mais de 200 milhões de pessoas, onde as desigualdades de gênero mais significativas estão relacionadas ao empoderamento político e oportunidades econômicas.

A alfabetização e as taxas de matrícula das mulheres são pelo menos tão altas quanto as dos homens. 60% das mulheres brasileiras têm um diploma de ensino superior ou estão atualmente matriculadas em uma universidade ou similar; 83% têm pelo menos o ensino médio e pelo menos 95% estão matriculadas ou terminaram o ensino primário, o que resulta em uma taxa de alfabetização das mulheres de 94,4% (comparado com 93,0% para os homens)⁴⁵.

Existem importantes desigualdades em torno das oportunidades econômicas e políticas para as mulheres. Em relação às oportunidades econômicas, a área de pior

O Brasil tem a maior taxa de violência contra a população transgênero da América do Sul.

desempenho para o Brasil é a igualdade salarial para trabalhos similares. De 153 países, o Brasil ocupa o 130º lugar nesta dimensão com uma pontuação de 3,52 em 7 (onde 7 é a melhor pontuação).⁴⁶ Os resultados do mercado de trabalho feminino são, em geral, piores do que os dos homens: 14,46% da força de trabalho feminina está desempregada contra 11% dos homens, e a proporção de trabalho não remunerado por dia entre mulheres e homens é de 4:27.⁴⁷ Em relação a isso, um terço das mulheres não tem acesso a contas em instituições financeiras.⁴⁸ Na política, há apenas uma mulher para cada 10 homens em cargos ministeriais e apenas 15% dos cargos parlamentares são ocupados por mulheres.⁴⁹

Quanto à escolha ocupacional, apenas 7% das mulheres graduadas escolhem uma carreira na área de manufatura, engenharia

e construção, e menos de um quinto das empresas relatam ter gerentes de alto nível do sexo feminino. O Fórum Econômico Mundial pontua o Brasil com 3,98 (de 7, onde 7 é a melhor pontuação) em relação à paridade de gênero em funções técnicas.⁵⁰

Um terço das mulheres relatou ter experimentado a VGAS pelo menos uma vez durante sua vida e a linha

nacional de ajuda indicou que dos 85.412 casos de violência registrados em 2019, 30.541 foram perpetrados por parceiros íntimos.⁵¹ A Universidade de São Paulo estabeleceu uma iniciativa para monitorar dados de violência, incluindo casos de VGAS.⁵² Alimentando-se dos sistemas de informação subnacionais, é comum que os pesquisadores encontrem lacunas na coleta de dados e falta de consistência dos indicadores. Alguns estados brasileiros classificam as vítimas da VGAS de acordo com a raça: 73% das mulheres mortas no primeiro semestre de 2020 eram afrodescendentes. O Brasil tem a maior taxa de violência contra a população

transgênero da América do Sul, de acordo com organizações não-governamentais,⁵³ mesmo com considerável subnotificação de casos.

44 United Nations, World Populations Prospects: The 2019 Revision

45 UNESCO, UIS Education Statistics Data portal and Human Development Report.

46 Global Gender Gap Index, World Economic Forum (2020).

47 International Labor Organization (ILO), ILOSTAT and OECD, Gender, Institutions and Development Database (GID-DB).

48 Findex database, World Bank 2017 (dados mais recentes).

49 Inter-Parliamentary Union (situação a partir de 1o de setembro de 2019).

50 World Economic Forum, Executive Opinion Survey (EOS) 2018-2019.

51 OECD (2017) Gender, Institutions and Development Data - base (GID-DB).

52 <https://nev.prp.usp.br/projetos/projetos-especiais/monitor-da-violencia/>

53 <https://antrabrazil.org/assassinatos/>



Projeto Puma II – Klabin

<p>Empresa: Klabin S.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atividade principal: Produtor e exportador de papel de embalagem, papelão, embalagens de papelão ondulado e sacos industriais. Assim como solução de celulose para o mercado de fibra curta, fibra longa e felpa.
<p>Projeto: Projeto Puma II</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fase: Implementação - a partir de dezembro de 2020. • Indústria: Produção de papel de embalagem, papelão, embalagens de papelão ondulado e sacos industriais.

Antecedentes: Fundada em 1899, a Klabin, uma empresa privada, é a maior produtora e exportadora de sua indústria no Brasil. Como organização, ela vê a diversidade e a sustentabilidade em geral como uma estratégia chave para os negócios. Embora seu número de funcionárias esteja aumentando, com uma quantidade significativa de criação de empregos projetada para quando a fase de implementação de Puma II estiver concluída, a Klabin tem um total de 13% de funcionárias, 10% em Puma II. Elas são alocadas principalmente nas funções de coordenação, supervisão e especialização, nenhuma delas é gerente ou diretora no Projeto Puma II.

Ações tomadas e resultados: Seguindo uma abordagem estratégica da diversidade, a Klabin implementou uma política de diversidade e promoção dos funcionários e a criação de um comitê

de diversidade, grupos de afinidade e uma comissão de pessoas. Através desta iniciativa, a empresa promoveu a inclusão de mulheres na lista de candidatos pré-selecionados para o processo de atração, seleção e revisão, assim como o treinamento das equipes envolvidas com diversidade.

A Klabin também adotou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os adaptou ao seu próprio plano de crescimento, chamando-os de KODS. Estes incluem planos com seus próprios objetivos, que estabelecem os valores que a empresa irá entregar à sociedade, a igualdade de gênero entre eles. Klabin também aderiu voluntariamente aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU para sua estratégia empresarial interna, reforçando continuamente seus princípios de conduta ética e integridade.

Um exemplo deste compromisso é seu Canal de Integridade e Ouvidoria interno, um mecanismo de queixas interno monitorado por uma entidade externa, comprometida com a imparcialidade, confidencialidade e continuamente treinada para receber todos os tipos de reclamações.

Para a discussão de ações e debates centrados na equidade de gênero e no empoderamento das mulheres, um grupo alojado sob o Comitê de Grupos de Diversidade e Afinidade, chamado “K Entre Nós”, está se expandindo rapidamente para outras unidades dentro da empresa. Por exemplo, em uma das unidades do Projeto Puma II em Ortigueira, foi criado um programa interno corporativo (chamado Projeto Puma II para Mulheres) após terem sido observados aumentos significativos nos registros de VGAS. O programa visa consolidar sua política para enfrentar a VGAS, não apenas no âmbito do projeto, mas também nos municípios localizados na área de influência do projeto. Inclui iniciativas de conscientização

e enfrentamento contra qualquer tipo de violência contra as mulheres; e envolve a participação de todos os funcionários do projeto, tanto da Klabin como de suas empresas contratadas, assim como das autoridades públicas municipais e atores de redes que enfrentam a violência, tais como serviços de saúde e educação, secretarias de assistência social, a polícia militar e civil, o ministério público, assim como membros da comunidade local.

As ações tomadas para abordar a VGAS dentro desta iniciativa incluíram campanhas conjuntas com os governos locais sobre sensibilização de líderes e funcionários com ações para fomentar o diálogo, visando grupos de homens e mulheres; treinamento técnico para multiplicadores de informação, funcionários do Projeto Puma II, funcionários do Ouvidoria da Klabin e do Canal Integridade e funcionários selecionados de prefeituras municipais para lidar adequadamente com casos de violência baseada em gênero;



apoio à criação de um “Grupo de Acolhimento e Afeto” governamental, uma equipe preparada e treinada com conhecimento em empatia, compaixão, comunicação assertiva e não violenta, para que possam ter uma atitude acolhedora em relação às mulheres vítimas de violência; além do apoio institucional e consolidação de parcerias para fortalecer a rede de enfrentamento à violência.

Para catalisar seu impacto nas comunidades onde operam, a Klabin se certifica de incluir uma perspectiva de gênero ao mapear e analisar sua área de influência. Seu principal objetivo é monitorar os impactos ambientais e sociais nos municípios e analisar e agir sobre os impactos atribuídos à migração de trabalhadores e pessoas em busca de emprego.

Eles dependem de mais de 50 indicadores que monitoram a educação, finanças, ação social e saúde e segurança. Dentro das ações sociais, a Klabin se concentra na ocorrência da VGAS, que eles monitoram mensalmente. Com os dados coletados, a Klabin vai um passo além ao compor linhas de base para ações e programas de planejamento regional, políticas públicas e investimentos privados, preparando o terreno para mais parcerias nas comunidades onde atuam.

Eles podem medir seu progresso usando um índice de progresso social que abrange categorias como gênero, equidade, liberdade e inclusão. Eles planejam estender este sistema de medição a todos os municípios onde a Klabin opera em todo o país.

Desde a implementação das medidas, a Klabin tem visto um aumento de dois pontos percentuais por ano na força de trabalho das mulheres, uma mudança de 1% por período. Como resultado, elas observaram uma maior retenção de funcionários que voltam da licença maternidade, demonstrando maior estabilidade e reforçando suas ações com foco em gênero e diversidade.

Em geral, a Klabin percebeu a transformação cultural, tanto na empresa quanto nas comunidades onde operam após a implementação das medidas. Na empresa, houve uma maior participação nas pesquisas de engajamento dos funcionários e os esforços para ter um ambiente de trabalho mais acolhedor, respeitoso e saudável continuam. Nas comunidades, a Klabin tem notado um aumento nos registros de VGAS, não necessariamente devido ao aumento da violência, mas como resultado do aumento do conhecimento e da conscientização na região. Os sobreviventes são agora informados sobre o que é a VGAS e onde eles podem fazer uma denúncia, e estão mais capacitados para relatar



Klabin se certifica de incluir uma perspectiva de gênero ao mapear e analisar sua área de influência.

e confiar nas organizações apropriadas para combater a violência.

Desafios enfrentados: A Klabin iniciou o processo de implementação de suas medidas sabendo que falar sobre qualquer tipo de violência, especialmente a VGAS, é uma tarefa complexa e sensível. No entanto, eles descobriram que falar sobre violência contra mulheres e meninas, violência sexual e outros casos de abuso - tanto em nível corporativo quanto local - era ainda mais delicado do que eles esperavam e as barreiras culturais eram fortes. Para superá-las, a Klabin trabalhou para estabelecer uma comunicação eficaz, articulando suas ações de forma sensível e respeitando as diferenças entre as pessoas e comunidades como um todo, a fim de desmistificar e promover uma discussão honesta e informada sobre estes temas.

A Klabin descobriu que quanto mais estudos e iniciativas eles implementaram, mais resultados obtiveram em ações voltadas para proteger, denunciar e atender casos de VGAS e, em última instância, remover mais pessoas de situações de violência. Eles passaram por importantes movimentos para transformar sua cultura organizacional em termos de equidade de gênero, com o apoio da

alta administração e o engajamento dos líderes na aplicação e eficácia das ações.

Durante a Pandemia COVID-19, o Projeto Puma II para Mulheres parou, mas a Klabin conseguiu continuar a disseminação de uma grande campanha antiassédio através de seus canais existentes, oferecendo treinamentos virtuais a seus funcionários sobre como enfrentar a VGAS no seu novo ambiente de trabalho. Não houve mudanças significativas no contexto local, mas um aumento no número de reclamações da VGAS foi observado após o aumento dos esforços de comunicação, o que mostra que compartilhar conteúdos e a sensibilização são fundamentais para fomentar a confiança nos relatórios. Novas atualizações em seu mecanismo de reclamação estão planejadas para melhorar a experiência dos usuários que precisam reclamar de assédio sexual.

A Klabin **reconhece que o primeiro passo para implementar com sucesso seu programa foi estar mais informada sobre o contexto do país** em torno do contexto da VGAS e complementá-lo com a linha de base local. Envolver-se com uma ampla gama de partes interessadas e conseguir que a alta gerência da empresa concordasse também foram fundamentais.



Fonte: Klabin



Nos últimos 15 anos, a Colômbia fez progressos em direção à paridade de gênero, mas as mulheres ainda ganham menos por trabalhos semelhantes.

Fonte: Empresas Públicas de Medellín



Colômbia

Nos últimos 15 anos, a Colômbia progrediu em direção à paridade de gênero e os esforços foram particularmente notáveis ao longo do nível educacional.⁵⁴ A participação econômica e oportunidades ficaram atrás em comparação com a educação e as medidas de igualdade de saúde entre mulheres e homens.

A Colômbia fechou suas brechas de gênero em relação ao nível educacional e à saúde. A matrícula de mulheres no ensino fundamental, médio e superior excede as taxas dos homens (93,2% vs. 92,7%; 80,2% vs. 74,9% e 59,7% vs. 51,1%).⁵⁵ A esperança de vida saudável das mulheres, aos 69,8 anos, excede a dos homens aos 64,4 anos.⁵⁶

As colombianas nunca tiveram uma chefe de Estado feminina, apesar de terem alcançado a paridade de gênero em outros cargos de liderança, tais como legisladores, altos funcionários e gerentes. Há uma diferença impressionante entre os funcionários governamentais nomeados e aqueles escolhidos pelo voto popular: enquanto mais da metade dos cargos ministeriais são ocupados por mulheres, menos de um quinto do parlamento é.⁵⁷

54 Global Gender Gap Index, World Economic Forum (2020).

55 UNESCO, UIS Education Statistics Data portal and Human Development Report.

56 World Health Organization (WHO), Global Health Observatory database.

57 International Labor Organization (ILO), ILOSTAT, and Inter-Parliamentary Union (situação a partir de 1o de setembro de 2019).

Por outro lado, as mulheres ainda ganham menos por trabalhos similares - um forte contraste com os dados de sucesso escolar. Entre 153 países, o Fórum Econômico Mundial classifica a Colômbia na 122ª posição em igualdade salarial,⁵⁸ com uma pontuação de 3,75 em 7 (onde 7 é melhor). Em relação a isso, a proporção de trabalho não remunerado por dia entre mulheres e homens é de 3:86.⁵⁹ Em paralelo, menos da metade das mulheres adultas tem acesso a contas bancárias, mas esta proporção dobrou nos últimos dez anos.⁶⁰

Há diferenças importantes na ocupação entre os sexos e porcentagens menores de mulheres jovens que escolhem carreiras relacionadas à tecnologia. Enquanto um terço dos homens escolhe carreiras relacionadas à Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM, em sua sigla em inglês), apenas 14% das mulheres o fazem. Ao mesmo tempo, apenas 10% das mulheres se formam em carreiras de engenharia. As áreas de tecnologia da informação e comunicação são escolhidas por 2% das profissionais do sexo feminino.⁶¹

Um terço das mulheres relatam ter experimentado a VGAS pelo menos uma vez durante sua vida. Um terço das mulheres adultas colombianas relatam ter vivenciado IPV física e/ou sexual e, de modo mais geral, 37,4% relatam violência baseada no gênero durante sua vida.⁶² Uma amostra de 7,6% relata ter experimentado IPV sexual em suas vidas, e 32,3% IPV física. Em um único ano, 18,3% das mulheres relatam ter sido afetadas por IPV física e/ou sexual.⁶³

58 World Economic Forum, Executive Opinion Survey (EOS) 2018-2019.

59 OECD, Gender, Institutions and Development Database (GID-DB).

60 Findex database, World Bank 2017 (dados mais recentes).

61 UNESCO, Education indicators.

62 OECD (2017) Gender, Institutions and Development Data - base (GID-DB).

63 PAHO (2019) usando dados de 2015 (dados mais recentes).



Fonte: Stock

Projeto Hidrelétrico Ituango

- Empresas Públicas de Medellín

<p>Empresa: Empresas Públicas de Medellín (EPM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atividade principal: Prestação de serviços de eletricidade: Geração, transmissão e distribuição. Projeto e construção de projetos eletroenergéticos e hidrelétricos.
<p>Projeto: Projeto Hidrelétrico Ituango</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fase: Construção • Indústria: Geração de eletricidade

Antecedentes: A EPM, uma empresa pública colombiana fundada em 1955, é responsável pelo Projeto Hidrelétrico Ituango, o maior do país, terá uma capacidade de 2.400 MW após sua conclusão. A EPM considera a sustentabilidade como uma vanguarda para os negócios, ainda não fechou as brechas de gênero em seu Conselho de Administração, com uma mulher em oito homens, e em seus cargos de liderança, com três mulheres em 19 homens. No Projeto Hidrelétrico de Ituango, 6.500 pessoas constituem a força de trabalho na construção, onde 83,51% são homens e 16,49% são mulheres. O projeto estima que, uma vez atingida sua fase de operação e manutenção, 20% da força de trabalho será composta por mulheres. Positivamente, a maioria dessas

contratações veio da área de influência do projeto e áreas circunvizinhas. Os funcionários, incluindo aqueles contratados de subcontratados, são regularmente treinados em tópicos que vão desde habilidades profissionais até o desenvolvimento pessoal, tais como: trabalho em equipe, o risco de consumo de álcool e drogas, habilidades de escuta, gerenciamento de estresse e a vida em casa, incluindo o fornecimento de apoio psicológico quando necessário.

Ações tomadas e resultados: Para promover um tratamento respeitoso, digno e justo no local de trabalho, a EPM contratou especialistas para implementar sua política de direitos humanos onde foi dada ênfase ao compromisso de não tolerância à

violência. Como parte de uma indústria geralmente dominada por homens, a EPM é membro do COCIER, um grupo de trabalho no setor energético colombiano, onde eles fazem parte da equipe focada no gênero e abrindo mais espaço para as mulheres na indústria. Atualmente, a EPM está implementando a estratégia Sello Equipares, que é uma iniciativa com enfoque de gênero promovida pelo Ministério do Trabalho e visa identificar e fechar lacunas trabalhistas através da implementação de ações afirmativas sobre esta questão. Sua aplicação consiste em analisar diferentes níveis de gestão de talentos humanos e de comunicação, identificando quais oportunidades podem ser aproveitadas para fechar as brechas de gênero. Além disso, a EPM tem uma equipe dedicada à diversidade, inclusão e equidade de gênero com membros que vão desde a Diretoria até os funcionários, e implementou um mecanismo de queixa em toda a organização para a denúncia de qualquer má conduta ou a intenção de causar danos a ou entre os funcionários. Esta prática serve como um caminho para as mulheres ou qualquer funcionário

denunciarem, anonimamente, qualquer tipo de VGAS que elas mesmas testemunharam ou experimentaram. **Tornar a existência de um mecanismo de denúncia conhecido por todos os funcionários, desencoraja possíveis perpetradores a agir.**

Durante a Pandemia da COVID-19, a EPM aumentou suas ações de forma virtual para fornecer a seus funcionários as ferramentas para lidar com a nova normalidade em casa. Embora nenhuma reclamação da VGAS tenha sido recebida desde o início da pandemia, medidas de prevenção foram implementadas, tais como: opções sobre como utilizar linhas de comunicação interna e externa para reclamações; uma ferramenta para medir a identificação ou possível risco de violência; e a promoção de apoio psicológico para todos os funcionários foi reforçada. Como a EPM implementou recentemente estas medidas, ela ainda está no processo de monitoramento e supervisão de seus efeitos sobre a diversidade de gênero, inclusão e prevenção da VGAS.



Ao implementar sua análise sobre a área de influência, a EPM identificou disparidades de gênero no Projeto Hidrelétrico de Ituango que circunda as comunidades. Para mitigar os riscos e contribuir ainda mais para o desenvolvimento das comunidades, a empresa firmou uma parceria com o governo local e hospitais para fornecer serviços voluntários e cuidados primários para residentes menores de idade. Sob esta parceria, crianças e adolescentes recebem diferentes tipos de treinamentos, atividades recreativas e esportivas, liderados por profissionais de enfermagem e psicologia. Para contribuir com o estreitamento das disparidades de gênero e a prevenção da VGAS na comunidade especificamente, a EPM, através da parceria, ofereceu treinamentos sobre direitos sexuais e reprodutivos, planejamento familiar e métodos de prevenção da gravidez, habilidades para a vida, os riscos do uso de substâncias psicoativas, controle dos pais e cuidado infantil, que foi atendido por igual número de homens e mulheres (totalizando cerca de 51,5 mil pessoas). Uma vez iniciados os treinamentos, a EPM percebeu a necessidade de fornecer treinamentos individualizados para as famílias, o que resultou diretamente no apoio de crianças, adolescentes e famílias inteiras no que diz respeito à gestão de riscos sociais que podiam ser encontrados na comunidade e que afetam o desenvolvimento pessoal de todos.

Além disso, as mulheres receberam

treinamentos sobre igualdade de gênero, direitos da mulher, VGAS e como acessar sistemas locais de apoio.

A empresa mapeou proativamente 16 diferentes organizações comunitárias que servem às mulheres e ofereceram apoio na capacitação para fortalecer suas estratégias financeiras e de comunicação e aumentar a produtividade. Além disso, a EPM estabeleceu uma parceria com instituições financeiras locais, a Secretaria Municipal de Agricultura e o próprio projeto hidrelétrico para proporcionar a essas organizações acesso ao crédito.

A empresa continua a monitorar rotineiramente a comunidade através da análise de dados secundários complementada pelo envolvimento das partes interessadas, para identificar riscos sociais existentes ou emergentes, de modo que ações preventivas e de mitigação possam ser desenvolvidas.

Desafios enfrentados: Embora as iniciativas implementadas tenham tido o apoio do Conselho de Administração, da gerência e tenham sido bem recebidas pelos empregados, a presença de preconceitos de gênero e uma força de trabalho altamente masculinizada colocam desafios. O país e a cultura local cristalizaram preconceitos sobre papéis masculinos e femininos que não são fáceis de desconstruir, e é preciso tempo para comunicar a mensagem da importância da igualdade de gênero.



Leva tempo
para comunicar
a mensagem da
importância da
igualdade de
gênero.



Fonte: Instituto Costarricense de Electricidad



A Costa Rica alcançou a paridade de gênero para as taxas de alfabetização, mas não para a participação econômica.

Costa Rica

A igualdade de gênero tem melhorado na Costa Rica durante os últimos dez anos e o Relatório de Igualdade de Gênero 2020 lista a Costa Rica entre as cinco principais nações da América Latina e do Caribe.⁶⁴ Os resultados da saúde e da educação das mulheres são melhores do que os da esfera da participação econômica e das oportunidades, tanto em termos absolutos como relativos (isto é, em comparação com outras nações), apesar das melhorias neste último durante os últimos quinze anos.

O nível educacional das mulheres costarriquenhas é igual ou melhor que o dos homens⁶⁵ e a expectativa

de saúde é maior para as mulheres do que para os homens. O país alcançou a paridade de gênero em relação às taxas de alfabetização (97,9% para mulheres vs. 97,8% para homens), matrícula no ensino fundamental (96% para ambos); matrícula no ensino médio (84,3% vs. 80,7%) e ensino superior (60,7% vs. 50%). Aos 72,7 anos, a expectativa de vida das mulheres excede a dos homens, aos 69,1 anos.⁶⁶

Em contraste, a participação econômica das mulheres fica atrás dos resultados educacionais e de paridade na saúde. Tanto as mulheres no topo como em posições técnicas estão menos representadas do que os homens e ganham menos renda por trabalho semelhante.⁶⁷ Durante os

últimos 50 anos, a Costa Rica teve somente uma presidente mulher, e somente um terço dos legisladores, altos funcionários e gerentes são mulheres.⁶⁸ Apesar do fato de que a matrícula no ensino médio e superior excede a dos homens, apenas metade das mulheres adultas participa do mercado de trabalho, enquanto quatro dos cinco homens o fazem, classificando a Costa Rica na 112ª posição entre 153 no que diz respeito à paridade de gênero na participação e oportunidade econômica.⁶⁹ Finalmente, menos de dois terços das mulheres têm uma conta bancária, enquanto 75% dos homens têm.⁷⁰

Não apenas os salários das mulheres são em média mais baixos para trabalhos semelhantes, mas as escolhas profissionais diferem significativamente entre mulheres e homens. O nível educacional das mulheres em tecnologia e áreas relacionadas é inferior ao dos homens. Apenas 8% das mulheres se formam nas áreas STEM em comparação com 27% dos homens, e apenas um quarto dos profissionais que se formam nas áreas de engenharia, manufatura e construção são mulheres.⁷¹

Ampliando o tema da VGAS, **mais de um terço das mulheres adultas costarriquenhas relatam ter experimentado IPV física e/ou sexual e, de maneira mais branda, 36% relataram violência baseada no gênero durante sua vida.**⁷² Uma porcentagem de 15,3% de mulheres relataram ter vivenciado IPV sexual em suas vidas, e 33% IPV física. Em um único ano, 7,8% das mulheres relataram ter sido afetadas por IPV física e/ou sexual.⁷³

64 Global Gender Gap Index, World Economic Forum (2020).

65 UNESCO, UIS Education Statistics Data portal and Human Development Report.

66 World Health Organization (WHO), Global Health Observatory database.

67 World Economic Forum, Executive Opinion Survey (EOS) 2018-2019.

68 International Labor Organization (ILO), ILOSTAT, and Inter-Parliamentary Union (situação a partir de 1o de setembro de 2019).

69 International Labor Organization (ILO), ILOSTAT, Modelled Estimates by the World Economic Forum (2020).

70 Findex database, World Bank 2017 (dados mais recentes).

71 UNESCO, Indicadores de Educação.

72 OECD (2017) Gender, Institutions and Development Data - base (GID-DB).

73 PAHO (2019) usando dados de 2003 (dados mais recentes).



Fonte: Instituto Costarricense de Electricidad

Usina Hidrelétrica Reventazón

- Instituto Costarricense de Electricidad

<p>Empresa: Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atividade principal: Soluções e serviços abrangentes de eletricidade.
<p>Projeto: Usina Hidrelétrica Reventazón</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fase: Operação • Indústria: Geração de eletricidade

Antecedentes: : Desde 1949, o ano de sua criação, o ICE tem se comprometido a promover a sustentabilidade através de suas ações. Sendo uma empresa pública, o ICE contribui com 64% da eletricidade da Costa Rica e através de seu projeto Reventazón tem a capacidade de gerar 305 MW. Em uma indústria tradicionalmente masculina, o ICE tem sido capaz de alcançar a paridade de gênero em seu Conselho de Administração. Também nomeou uma presidente executiva feminina pela primeira vez em sua história, assim como em cargos de gerência geral e de gestão de operações. Entretanto, uma lacuna de gênero persiste em nível corporativo, dos 5.130 funcionários, 86% são homens e 14% mulheres, uma característica que reflete uma tendência na indústria de eletricidade na América Latina e Caribe. A lacuna mais notável na empresa pode

ser observada nos cargos técnicos e profissionais onde apenas 1% e 28% são mulheres, respectivamente.

Ações tomadas e resultados: Após abrir o espaço para discussões e análises sobre as barreiras existentes que limitam o desenvolvimento profissional e pessoal das mulheres, assim como o monitoramento de casos de assédio sexual na empresa, o ICE, em 2003, lançou sua política institucional sobre igualdade de gênero. Isto operacionalizou as diretrizes e compromissos da empresa, tais como seu trabalho com homens e masculinidades para promover a igualdade de gênero. A partir de 2015, o ICE também trabalhou na promoção dos direitos LGBTQI+ declarando a empresa um espaço livre de todo tipo de discriminação e atualizando seus regulamentos institucionais. Isto resultou em uma política de direitos

humanos em toda a instituição em 2019 e uma transformação em seus programas existentes sobre igualdade em um Programa Corporativo de Gênero e Direitos Humanos. O programa se concentra em quatro áreas estratégicas: pesquisa, serviços de consultoria, treinamentos e comunicação.

No nível operacional, o ICE tem feito muitos esforços concentrados na incorporação das mulheres em diferentes fases do ciclo de trabalho através de campanhas que as atraem, contratam, treinam e promovem para posições de liderança. No caso da Reventazón, por exemplo, a empresa contratou 300 mulheres, das quais 89 ocuparam postos de trabalho na construção

civil, a maioria delas sem experiência prévia, que puderam trabalhar em diferentes fases da construção após passar por treinamento. Foi um movimento sem precedentes na indústria de energia na Costa Rica. Da mesma forma, o ICE adotou uma linguagem mais inclusiva, proibindo vigorosamente as práticas racistas e sexistas, resultando em uma diminuição dos casos denunciados de abuso e assédio sexual.

A incorporação de mulheres em cargos referentes à construção do empreendimento, em sua maioria provenientes das comunidades localizadas na área de influência do projeto, resultou em uma série de benefícios tanto para elas quanto para suas famílias. Promoveu a mobilidade social



Fonte: Instituto Costarricense de Electricidad

ascendente e o desenvolvimento econômico inclusivo, ao ter acesso a um emprego estável e devidamente remunerado, com todas as garantias sociais, estando sujeito a créditos, tomando suas próprias decisões, tudo dentro da estrutura de empoderamento das mulheres.

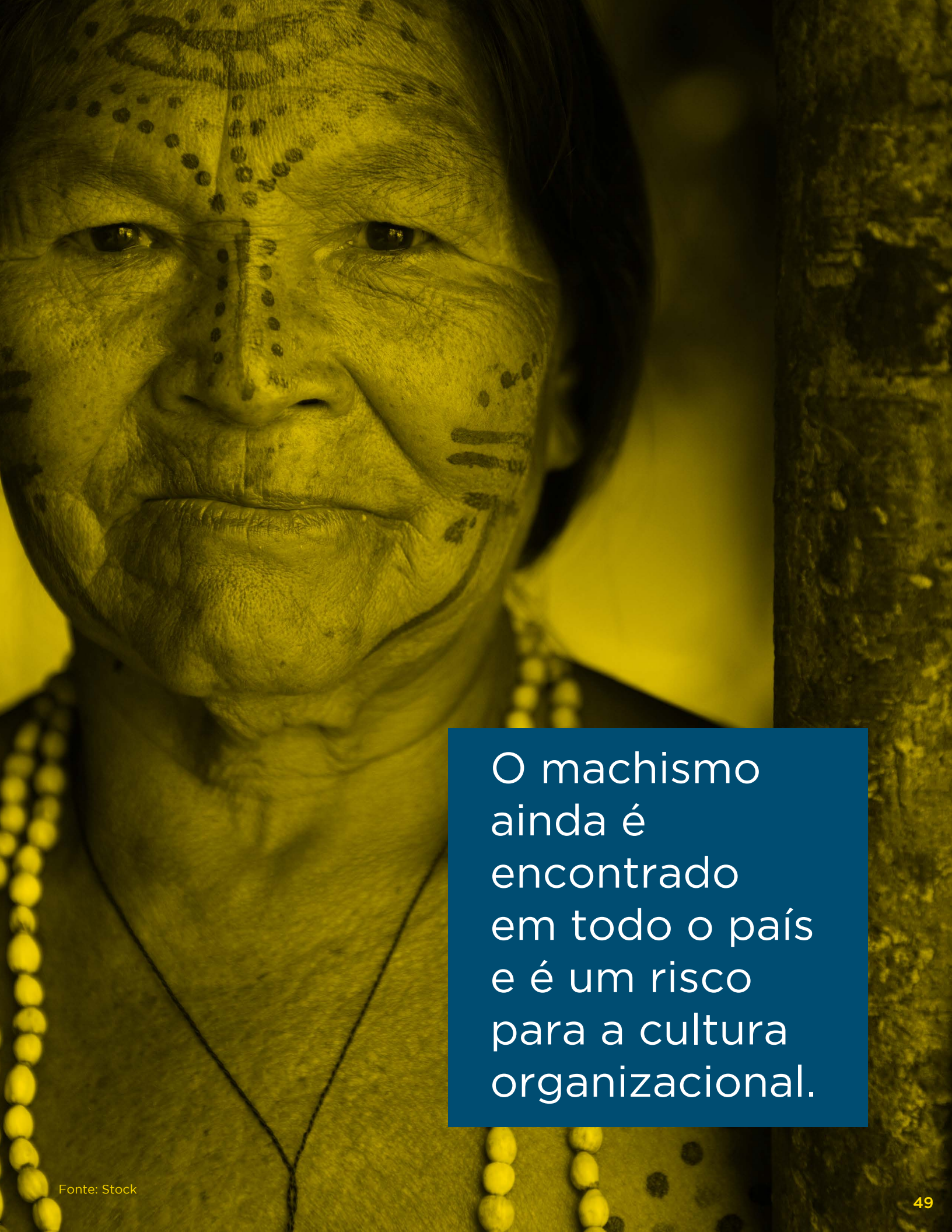
Além do acima exposto, o ICE flexibilizou o horário de trabalho e estabeleceu alianças com centros de ensino superior para que as funcionárias pudessem ser treinadas e certificadas na área de especialização onde trabalham, bem como em saúde e segurança ocupacional. Ao fortalecer suas habilidades e treinamento, as funcionárias podem fazer parte do registro de elegibilidade interna para trabalhos futuros, uma vez que o projeto seja concluído.

Desde a implementação de todas essas ações, os casos de abuso e assédio sexual têm diminuído. **Os efeitos podem ser vistos ainda mais no relacionamento dos ICEs com a comunidade local, um relacionamento que se concentra na criação de alianças, construção de soluções e acordos com organizações da sociedade civil.** A comunidade recebeu treinamentos sobre desenvolvimento local, alfabetização e aquisição de terras, entre outros. O conhecimento adquirido contribuiu diretamente para o empoderamento das mulheres e dos indivíduos LGBTQI+, diminuindo a vulnerabilidade à VGAS. Para garantir a participação das mulheres em reuniões de engajamento e treinamentos,

o ICE ajustou os horários, providenciou o cuidado das crianças no local e ofereceu transporte quando necessário.

Desafios enfrentados: Embora tenham sido tomadas medidas, o ICE ainda enfrenta desafios em seu caminho para a promoção da igualdade de gênero e a prevenção da VGAS. O machismo ainda é encontrado em todo o país e é um risco para a cultura organizacional, juntamente com a resistência ao apoio dos direitos humanos LGBTQI+. Os preconceitos de gênero persistem na presença de estereótipos que condicionam as práticas institucionais positivas e dificultam a realização da igualdade de direitos e oportunidades para diferentes gêneros. Os preconceitos inconscientes de gênero ainda podem ser vistos em diferentes fases do ciclo de trabalho, incluindo atração de pessoal, seleção, recrutamento, treinamentos e promoções. **Mudanças profundas podem levar tempo.**

Durante a Pandemia da COVID-19, o ICE estabeleceu reuniões virtuais com seus funcionários, proporcionando-lhes o espaço para expressar novos sentimentos de incerteza em relação ao trabalho em casa, onde se enfatizou o fato de que as mulheres são as que carregam o fardo da vida profissional e doméstica. Os funcionários masculinos foram encorajados a assumir a responsabilidade de compartilhar as tarefas domésticas e de cuidado das crianças, não apenas durante a pandemia, mas como uma prática geral.



O machismo
ainda é
encontrado
em todo o país
e é um risco
para a cultura
organizacional.

Conclusão

Promover a igualdade de gênero e prevenir a violência e o assédio baseados no gênero tem benefícios claros: empresas onde mulheres e pessoas transgêneros não são discriminadas e são seguras podem reduzir custos com litígios, aumentar a retenção de funcionários, construir uma reputação positiva, desenvolver relações fortes com as comunidades e contribuir para a realização de metas de desenvolvimento sustentável.

Apesar do progresso alcançado nas últimas décadas, ainda há um longo caminho em direção à igualdade de gênero e à prevenção de violência e assédio baseados no gênero na América Latina e no Caribe. **A pandemia da COVID-19 agravou as desigualdades, sem dúvida deixando as mulheres, meninas e pessoas transgêneros da ALC mais vulneráveis,** o que torna importante construir a partir das lições aprendidas para que mudanças positivas possam acontecer.

Uma via crucial para atingir este objetivo é compreender como tanto as instituições formais (ou seja, a legislação local, os arcabouços de apoio e as políticas públicas) quanto as normas sociais e os comportamentos culturais, moldam as disparidades de gênero. Iniciativas proativas dentro de projetos do setor privado, levando em consideração esses aspectos do contexto institucional e social, podem melhorar a igualdade de gênero. A prevenção e mitigação dos riscos de gênero em projetos de desenvolvimento nunca foi tão importante, portanto, **proteger diferentes gêneros para promover a igualdade de gênero** continua a ser uma abordagem central do BID Invest e dos projetos financiados.

