



**Ferramenta  
de Avaliação  
de Riscos  
de Gênero**



# Agradecimentos

O conteúdo técnico da Ferramenta de Avaliação de Riscos de Gênero (FARGE) foi desenvolvido por Michelle M. Shayer, Especialista Sênior Ambiental e Social da divisão Ambiental, Social e de Governança (SEG) do BID Invest, sob a liderança de Luiz Gabriel Todt Azevedo, Chefe da Divisão SEG e Rachel Robboy, Diretora Chefe do Departamento de Risco (RSM) do BID Invest.

Copyright © 2020 Corporação Interamericana de Investimentos (BID Invest). Esta obra está licenciada sob a licença Creative Commons IGO 3.0 Attribution-NonCommercial-NoDerivatives (CC BY-NC-ND 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) e pode ser reproduzida com atribuição ao BID Invest e para qualquer finalidade não comercial. Nenhum trabalho derivado é permitido.

Esta publicação não é um documento de compliance. Este documento deve ser interpretado apenas como fonte de informação, guia e análise, a ser aplicado e implementado por cada usuário de acordo com sua discricionariedade e conforme suas próprias políticas e legislação aplicável, as quais podem ou não requerer que algumas ou todas as práticas descritas neste documento sejam aplicáveis a suas atividades.

Os resultados, interpretações e conclusões expressadas nesta publicação não necessariamente refletem o ponto de vista dos Diretores Executivos da Corporação Interamericana de Investimentos e tampouco dos governos que estes representam.

Certas partes dessa publicação podem remeter a sites externos de Internet, e outros sites externos de Internet podem vincular-se a esta publicação. O BID Invest não é responsável pelo conteúdo de qualquer referência externa. Nada aqui se constituirá ou se considerará como limitação ou renúncia aos privilégios e imunidades do BID Invest, os quais estão especificamente resguardados.

# Conteúdo

08

Identificação e  
Gestão de Riscos e  
Impactos

14

Consulta e  
Engajamento

20

Condições  
de Trabalho

34

Saúde e  
segurança  
comunitária

42

Reassentamento

## Introdução

Projetos de desenvolvimento podem trazer impactos positivos e negativos para uma região. Na avaliação destes impactos devemos considerar muitos fatores, incluindo a diversidade de gênero. Certos elementos podem afetar de forma diferenciada pessoas de diferentes gêneros e identidades de gênero por uma variedade de causas (como papéis socioeconômicos e controle sobre ativos).


A Ferramenta de Avaliação de Riscos de Gênero (FARGE) foi desenvolvida tendo como objetivo a compreensão e mapeamento de como pessoas de gêneros distintos são afetadas pelo projeto. A análise inclui a força de trabalho do cliente e as comunidades do entorno.

Ao utilizar esta ferramenta, almeja-se que o cliente tenha maior clareza quanto aos riscos e oportunidades que o projeto pode apresentar para homens e mulheres, assim como os passos necessários para gerenciar tais riscos e oportunidades de forma apropriada. Responder todas as perguntas é uma tarefa para um time multidisciplinar, e não saber determinada informação pode servir como um indicador de que há uma necessidade de uma avaliação mais profunda<sup>1</sup>.

Capacitadas para conduzir esta análise, as divisões de Social, Ambiental e Governança Corporativa (SEG), junto com as equipes de Advisory Services e Blended Finance (NFP) do BID Invest estão capacitadas para oferecer assistência técnica e soluções adequadas à realidade de cada Cliente.

<sup>1</sup> Neste documento, referências ao "projeto" referem-se a projetos ou clientes, dependendo se a operação é um financiamento de projeto ou um empréstimo corporativo.

# Identificação e Gestão de Riscos e Impactos



1

## Conteúdo

**Este capítulo busca entender o contexto no qual o projeto ou empreendimento a ser financiado está inserido. O arcabouço legal é importante para mostrar as fragilidades ou fortalezas já existentes na região, e ajudam o BID Invest a comparar e contrastar seus requerimentos com a norma local.**

Não-discriminação de gênero é requerido por lei em todos os países da América Latina e do Caribe<sup>2</sup>. Entretanto, como a aplicação destas normas não é uniforme nem consistente, é importante compreender de forma mais profunda como a lei é aplicada em cada cidade, estado ou unidade subnacional para avaliar lacunas em relação às melhores práticas.

Estudos de Impacto Ambiental normalmente contribuem com dados importantes para entender a realidade local e fornecem indícios sobre a forma como o projeto se relaciona com determinadas características das comunidades do entorno. No entanto, ainda não é usual a descrição de índices como o de violência doméstica ou exploração sexual na linha de base de tais estudos. Em outras vezes, a base de dados existente não fornece dados desagregados que possam aclarar de que forma os impactos afetam os diferentes gêneros ou grupos específicos de pessoas. Como resultado, informação suplementar é frequentemente requisitada. Isso pode ser realizado através de coleta de dados secundários ou até produção de dados primários (em alguns casos por meio de parcerias com entidades governamentais ou organizações da sociedade civil).

O BID Invest busca também analisar os impactos cumulativos que o projeto pode provocar em conjunto com outras iniciativas em andamento nas áreas de influência. Alguns fatores, como a migração em massa de trabalhadores e instalação de alojamento em pequenas cidades ou comunidades (que talvez não possuam estrutura e capacidade para absorvê-los ao mesmo tempo) podem agravar o impacto de violência sexual contra mulheres ou indivíduos LGBTQI da comunidade, por exemplo.

A cadeia de valor do projeto é parte fundamental de uma análise de risco. De acordo com o Framework de Sustentabilidade do BID Invest, quando o cliente puder exercer razoável controle sobre

seus subcontratados ou fornecedores ele deve incorporar em sua avaliação os impactos em razão de gênero que possam ser causados pela cadeia de valor.

Como se verá de forma mais detalhada em cada seção deste documento, a compreensão da realidade e complexidades da região não somente ajuda a empresa a antecipar a necessidade de medidas de gestão de risco, mas como também pode orientar melhores estratégias para a execução de programas de relacionamento comunitário e/ou de gestão interna de pessoas.

<sup>2</sup> Além de serem signatários de diversos tratados internacionais, cada um dos países membros do BID na região ratificaram a Declaração Internacional de Direitos Humanos (1948), a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (1979), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher "Convenção de Belém do Pará" (1994), o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (1994), a Plataforma de Ação da Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher (1994), a Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas sobre medidas para a prevenção do crime e da justiça criminal, a fim de eliminar a violência contra as mulheres (1998), o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1999), os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (2015) e os Princípios De Yogyakarta Sobre A Aplicação Da Legislação Internacional De Direitos Humanos Em Relação À Orientação Sexual e Identidade De Gênero (2006, atualizada em 2017).

## Identificação e Gestão de Riscos e Impactos

▶ Existem leis nacionais que garantem a não-discriminação de gênero?

---

▶ Existem diferenças, na legislação local, em como mulheres e homens devem ser tratados, que sejam relevantes para o projeto/empresa? As mulheres foram envolvidas no processo de escopo de serviços de ecossistemas?

▶ Existem impactos causados pelo projeto/empresa que podem afetar ou prejudicar mulheres/meninas mais do que os homens? Que tipo de análise foi feita para chegar a essa conclusão?

---

▶ A região em que o projeto está localizado está em um contexto em que existem mais riscos para mulheres/meninas (devido a conflitos sociais, alto índice de violência, etc.)?

▶ As mulheres estavam envolvidas no processo de avaliação do uso de recursos naturais?

---

▶ Existem dados disponíveis sobre exploração e abuso sexual e sobre violência de gênero nas áreas de influência direta e indireta (AID/AII) do projeto/empresa?

---

▶ Existem dados disponíveis no índice de violência doméstica na região onde o projeto/empresa está localizado?

▶ O cliente possui o conhecimento organizacional para gerenciar riscos e impactos de gênero? Como esta avaliação incorpora/reflete no SGAS? Que departamento (s) gerencia? Como os resultados são reportados à alta gerência? Que tipo de indicadores estão disponíveis para medir riscos e impactos de gênero?

**Consulta e  
Engajamento**



**Conteúdo**



**O Framework de Sustentabilidade do BID Invest requer que as consultas com comunidades afetadas, no qual são discutidos os impactos positivos e negativos de um projeto, sejam realizadas de forma inclusiva. Por diversas razões, homens e mulheres podem ter controle e acesso diferenciado a informações, bens materiais, benefícios e oportunidades de empregos. É importante que alguns cuidados sejam tomados para garantir que as perspectivas de ambos os gêneros e de diferentes grupos sejam ouvidas e tomadas em consideração durante a gestão de um empreendimento.**

### Convites e dinâmicas

No mapeamento das populações afetadas por um projeto, as lideranças formais e informais da região devem ser identificadas. Muitas vezes as mulheres não podem exercer formalmente papéis de liderança, assim, a diversidade é um fator importante a ser incluindo na identificação de representantes da comunidade, ou na seleção de grupos e entidades a serem consultados. Estender os convites a grupo de mães, jovens profissionais ou estudantes, membros de associações comunitárias, membros de organizações LGBTQI, pessoas com deficiência, representantes de idosos, por exemplo, são algumas formas de garantir a participação diversificada. A linguagem e o formato das comunicações devem estar de acordo com os costumes e nível de escolaridade dos convidados. Muitas vezes, o envio de convites por escrito pode não ser a forma mais eficiente de se atingir todos os públicos locais. Alternativas incluem carros de som, folhetos com imagens, rádio local, tradução para dialetos locais e conversas porta a porta.

O horário e local das reuniões precisa ser planejado de forma a permitir que ambos mulheres e homens as atendam. Em algumas regiões, as mulheres têm mais dificuldade para se ausentar de casa à noite, por questões de segurança, limites impostos pelos companheiros ou familiares ou por não terem com quem deixar os filhos. Providenciar horários alternativos e permitir que crianças sejam levadas às reuni-

ões (fornecendo serviços de cuidadores) contribuem para que mais mulheres estejam presentes, por exemplo. A escolha de um local acessível pode possibilitar a participação de pessoas com deficiência.

A dinâmica dos encontros deve ser ajustada para que ambos mulheres e homens se manifestem de forma balanceada. Barreiras culturais as vezes levam a uma preponderância da participação masculina. Mulheres, jovens, indivíduos LGBTQI ou idosos podem se sentir intimidados ou desencorajados ao exporem suas preocupações. Opiniões apresentadas por estes grupos podem ser minimizadas, não levadas em consideração ou mesmo ridicularizadas. Para evitar que isso ocorra, grupos focais ou encontros com menor número de participantes podem ser organizados, para que todos tenha a chance de se expressar livremente.

Quando se prevê que a empresa ou

projeto poderá causar impactos negativos nos serviços ecossistêmicos ou no uso de recursos naturais, é especialmente importante obter opiniões de mulheres da comunidade, pois em muitos casos elas são as principais usuárias destes recursos.

É bastante comum nos países da América Latina e Caribe a existência de organizações governamentais e da sociedade civil que lidem com proteção e prevenção à violência de gênero, incluindo violência doméstica, violência sexual, exploração sexual e exploração trabalhista. Incluir entidades deste tipo no mapeamento de partes interessadas e no plano de engajamento permite ao cliente se familiarizar com os índices e casos existentes antes da chegada do projeto. Também o ajuda com o desenvolvimento de indicadores robustos e bom monitoramento de planos de prevenção. Mais informações neste assunto podem ser encontradas na Seção 4 do FARGE.

Foto: Fiorella Pino Luna

**Consultar principalmente homens fornece apenas metade da história.**



## Consulta e Engajamento

▶ O mapeamento da liderança na comunidade levou em consideração os grupos de mulheres e mulheres assumindo papéis informais de liderança?

---

▶ Os convites foram dirigidos tanto às mulheres quanto aos homens? Os convites foram acessíveis às mulheres (levando em consideração características culturais e o nível de educação da comunidade)?

▶ Quando uma situação sensível foi percebida (como medo / intimidação de falar na presença de líderes do sexo masculino), foram realizadas reuniões exclusivamente para mulheres ou grupos de diversidade?

---

▶ A hora e o local das reuniões facilitaram a participação das mulheres e de grupos de diversidade (acessível, seguro, creche disponível, etc.)?

---

▶ A empresa mediu a presença de mulheres e grupos de diversidade na consulta? O nível de participação reflete o número médio destes grupos nas comunidades afetadas?

▶ A dinâmica da consulta levou em consideração se era necessário usar serviços de facilitação / mediação para garantir que as mulheres e grupos de diversidade se sentissem confortáveis em compartilhar suas opiniões?

---

▶ O plano de relacionamento levou em consideração grupos com liderança feminina informal?

---

▶ Foram realizadas reuniões específicas com mulheres ou grupos de diversidade das comunidades afetadas?

▶ As entidades que trabalham com violência de gênero, violência doméstica e proteção de crianças e adolescentes são consultadas regularmente? A empresa trabalha em parceria ou realiza iniciativas com elas?

---

▶ As entidades de saúde que tratam doenças sexualmente transmissíveis são consultadas regularmente? A empresa trabalha em parceria ou realiza iniciativas com elas?

**Condições  
de Trabalho**



**Conteúdo**

**As estruturas e locais de trabalho precisam ser adaptadas de forma a permitir que ambos homens e mulheres sejam contratados, exerçam suas funções e tenham a oportunidade de desenvolvimento profissional de forma segura e justa. Para que isso ocorra, alguns cuidados devem ser tomados, tanto do ponto de vista estrutural quanto de gestão de pessoas.**

### Condições estruturais de trabalho

No caso de haver alojamentos de trabalhadores, é importante que estruturas separadas para homens e mulheres sejam disponibilizadas. Os alojamentos devem ser seguros e bem iluminados e ter trancas nas portas. O mesmo se aplica para banheiros e vestiários disponíveis no ambiente de trabalho. É comum que as mulheres se sintam mais seguras e confortáveis contando com instalações próprias, principalmente em locais afastados ou isolados.

Caso haja disponibilização de transporte do local de trabalho para os alojamentos, é indispensável analisar se mulheres trabalhadoras estão em risco por estarem em número muito diminuto em certo turno, ou por e voltarem isoladas durante o trajeto. Os pontos de encontro precisam ser bem iluminados, acessíveis e seguros.

Em casos de haver equipes de segurança patrimonial que possam interagir com funcionários ou que realizem inspeções, é fundamental que existam agentes de segurança mulheres em todos os turnos em que haja equipes femininas de trabalhadoras.

### Saúde e Segurança Ocupacionais

Análises de saúde e segurança ocupacionais podem determinar a existência de riscos no trabalho e, por conseguinte, necessidade de medidas protetivas diferenciadas para mulheres e homens na execução de suas tarefas. Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), por exemplo, precisam estar adequados para acomodar as diferenças físicas entre os usuários (incluindo as diferenças causadas por gravidez). Luvas de proteção que sejam muito grandes, por exemplo, podem causar acidentes ao invés de preveni-los. O mesmo é válido para botas, uniformes, óculos de segurança e coletes (veja o Quadro 'Problemas frequentes com EPIs inadequados e recomendações' na próxima página).

Em certos casos, análises de exposição a metais pesados, pesticidas, solventes, radiação, agentes químicos, vibrações ou ruídos devem ser realizadas para avaliar o risco e impacto para o feto e para a gestante, principalmente em estágios iniciais da gravidez. Alterações no sistema imunológico da gestante e em sua capacidade respiratória e muscular devem ser levadas em consideração nas análises de riscos e perigos ocupacionais, com principal atenção para atividades de alta demanda física, que requerem períodos prolongados em pé ou sentada, repetição excessiva, levantamento e carregamento de peso ou posturas demandantes. Não é incomum a recomendação de que durante a gestação a trabalhadora seja realocada de função para evitar a exposição, retornando às atividades regulares apenas após o fim do período de aleitamento. Tam-

bém é importante desenvolver campanhas informativas com relação a potenciais riscos e perigos e, assim como cuidados adicionais necessários durante a gestação para toda a força de trabalho.

Planos de prevenção e segurança a incêndio precisam ser projetados para contemplar funcionárias cuja mobilidade está reduzida ou prejudicada pela gestação, assim como outros trabalhadores que sofram dificuldade de locomoção ou tenham outras restrições físicas.

Esta consideração é especialmente importante quando a funcionária sofrer de diabetes gestacional. Pausas regulares para alimentação saudável também devem ser consideradas.

Devido à menstruação, é comum que mulheres precisem de acesso mais constante a banheiros. A adequação do tempo de pausas e a proximidade a instalações sanitárias no ambiente de trabalho são aspectos a serem observados em uma análise de saúde e segurança com enfoque em gênero.

**“Organizações que não incluem a perspectiva das mulheres – seja em funções de segurança, de liderança ou mesmo na linha de frente – podem, de fato, ser menos seguras. Se os funcionários não estiverem conscientes dos riscos ocupacionais das mulheres por se tratar de riscos específicos que não se aplicam à maioria, ainda assim, estes riscos continuarão existindo”<sup>3</sup>**



<sup>3</sup> American Society of Safety Professionals (2019), *Women and Safety in the Modern Workplace Study*.

### Problemas frequentes com EPIs inadequados e recomendações

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL	PROBLEMAS MAIS COMUNS
Luvras de trabalho muito grandes	As mãos das mulheres são menores: dedos mais curtos e estreitos e uma circunferência menor da palma da mão.
Óculos de segurança que geralmente são grandes demais	Os rostos das mulheres geralmente são menores que o dos homens. Se uma mulher usar óculos do tamanho masculino, as brechas nas têmporas podem permitir que detritos de uma máquina entrem em seus olhos.
Falta de EPI para gestantes	É menos provável que você use qualquer EPI ou EPI que não se encaixe em você.
Equipamento muito longo ou volumoso	Pode criar riscos de tropeçar ou expor o corpo a perigos.
Botas de segurança muito largas	O pé das mulheres geralmente é mais curto e mais estreito que o pé dos homens; portanto, uma bota menor pode ter o comprimento correto, mas não a largura correta.
Capacetes muito grandes	Uma mulher usando um capacete projetado para um homem pode correr o risco de ter sua visão restringida por um capacete caindo sobre os olhos. Muitos fabricantes recomendam que mulher usem capacetes com uma tira no queixo para melhorar o ajuste.
Proteção antiderrapante	Um cinto de segurança de tamanho incorreto pode impedir os movimentos de uma mulher e afetar a capacidade de trabalhar com segurança.

Fonte: Adaptado de Industrial Accident Prevention Association Study.

#### A OSHA\* RECOMENDA:

- ▶ **Comprar EPIs em uma ampla variedade de tamanhos**, incluindo aqueles projetados para mulheres.
- ▶ **Evitar EPIs comercializados como “unissex”, “universal” ou “tamanho único”.**
- ▶ **Manter um diretório de fabricantes e fornecedores de EPIs** e os tamanhos que eles oferecem.
- ▶ **Permitir que funcionários do sexo feminino e masculino testem o EPI** antes de usá-lo e substitua-o se o EPI não for do tamanho adequado.
- ▶ **Fornecer avaliações** sobre os EPIs e as ferramentas de trabalho.

#### Trabalho Forçado e Análogo à Escravidão

Assegurar que as contratações de trabalhadores estejam de acordo com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>4</sup> e os Padrões de Desempenho do IFC, adotadas pelo BID Invest, é condição fundamental em todas as operações financiadas. As perguntas deste questionário

contribuem para a análise enfocada na observância de direitos assegurados às mulheres e grupos vulneráveis. Em muitas regiões da América Latina e do Caribe é comum haver redes de crime organizado para tráfico de pessoas, inclusive mulheres e meninas.

Relatórios demonstram que diversos fatores contribuem para o tráfico de pessoas, incluindo: (a) a alta demanda global de empregados domésticos, trabalhadores agrícolas, trabalhadores do sexo e mão-de-obra industrial; (b) machismo persistente que tende a levar à discriminação contra mulheres e meninas; (c) existência de redes de tráfico estabelecidas com métodos sofisticados de recrutamento; (d) corrupção pública, especialmente cumplicidade entre agentes da lei e agentes de fronteira com traficantes; (e) oportunidades econômicas limitadas para mulheres na América Latina<sup>5</sup>.

Além de garantir que a contratação de sua mão de obra seja feita de acordo com padrões adequados, a empresa deve monitorar a conduta de seus subcontratados e de sua cadeia de valor.

Como as mulheres e meninas traficadas são, em imensa maioria, traficadas com finalidade de exploração sexual<sup>6</sup>, é necessário estar atento para a possibilidade de a mão de obra (própria ou terceirizada) estar contribuindo para que este crime se perpetue, utilizando serviços sexuais de pessoas vulneráveis ou vítimas de tráfico.

<sup>4</sup> Em 1998, a OIT adotou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que compromete os Estados Membros a proteger e promover princípios e direitos relacionados às quatro principais normas trabalhistas, independentemente de terem ratificado as Convenções relevantes. Esses princípios e direitos se referem ao trabalho não infantil, trabalho forçado, não discriminação e liberdade de associação e negociação coletiva”. Notas de orientação da IFC para os padrões de desempenho.

<sup>5</sup> Congressional Research Service (2016), *Trafficking in Persons in Latin America and the Caribbean*.

<sup>6</sup> Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC)

\*Administração de Saúde e Segurança Ocupacional dos Estados Unidos (Occupational Safety and Health Administration of United States Department of Labor)

## Condições de trabalho e termos de emprego

- ▶ Existem alojamentos separados para homens e para mulheres?
- ▶ Os alojamentos são seguros (iluminação suficiente, fechadura nos quartos, etc.)?

## Saúde e Segurança Ocupacional

- ▶ Foi realizado uma avaliação da aptidão dos EPIs para a força de trabalho feminina (como tamanho, roupas adequadas para mulheres grávidas, etc.)?
- ▶ Foram realizados estudos ergonômicos para garantir que o equipamento de EPI seja adequado e seguro para as trabalhadoras?
- ▶ As avaliações de riscos à saúde e segurança no ambiente de trabalho consideraram os riscos às mulheres grávidas (exposição à radiação, exposição prolongada a altas temperaturas e altos níveis de ruído, vibrações de máquinas pesadas etc.)?

- ▶ Existem opções de transição para posições equivalentes para mulheres grávidas ou que amamentam a fim de evitar riscos à saúde e segurança?

- ▶ Estão disponíveis vestiários e chuveiros separados para homens e mulheres? E banheiros? Em caso negativo, eles possuem instalações sanitárias para uso comum com privacidade e conforto adequados para todos os tipos de usuários?

- ▶ Existem profissionais de segurança mulheres (especialmente no caso de serem realizadas revista nos trabalhadores)?

- ▶ A empresa garante o transporte para os trabalhadores que vivem nas comunidades vizinhas ou nos alojamentos? As condições dos ônibus são adequadas para garantir a segurança de homens e mulheres?

- ▶ As diretrizes de evacuação levam em consideração as necessidades de pessoas com deficiência ou de mulheres grávidas com dificuldades de locomoção?

## Trabalho forçado/ análogo à escravidão

- ▶ Quais são as medidas em vigor para garantir que todos os trabalhadores sejam contratados de acordo com as normas internacionais de trabalho e as convenções aplicáveis da OIT?
- ▶ Essas medidas são aplicáveis a contratados e subcontratados? Como a empresa garante e monitora a conformidade com seus requisitos e procedimentos?

### Não discriminação e igualdade de oportunidade

É fundamental permitir a igualdade de oportunidades em uma empresa. Decisões profissionais não devem ser realizadas com base em características pessoais que não estão relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho, mas sim com base no princípio de igualdade de oportunidades e tratamento justo. A não discriminação deve ser adotada em relação a qualquer aspecto da relação de emprego, como recrutamento e contratação, remuneração (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de emprego, acesso a treinamento, atribuição de funções, promoção, término de emprego, aposentadoria e práticas disciplinares.

Para que a não discriminação prevaleça, é fundamental que o princípio seja formalizado explicitamente em uma política assinada pela alta direção e comunicada amplamente a todos os públicos e reiterada em códigos de conduta, treinamentos e atividades de integração. Além disso, procedimentos e processos necessitam ser implementados e monitorados para garantir que o conteúdo da política seja aplicado nas atividades do dia a dia.

A não discriminação não se limita a diferenças de gênero, mas inclui amplo espectro de diversidade, como raça, nacionalidade, origem étnica, social ou indígena, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

A empresa deve compartilhar os seus compromissos de não discriminação com os fornecedores e subcontratados com os quais possuam poder de influência, e requerer que estes incorporem os mesmos princípios em seus sistemas de gestão. Quando estes fornecedores e subcontratados são parte relevante da cadeia de valor ou do projeto a ser financiado pelo BID Invest, a empresa deve garantir o desempenho destes na aplicação dos princípios de condições adequadas de trabalho e da não discriminação através de monitoramento e gestão adequados.

Além do compromisso explícito em não discriminar, é essencial observar se as seguintes práticas da empresa não excluem determinados grupos de pessoas, seja por condições de infraestrutura e acessibilidade, seja pela ausência de normas que permitam a ampla procura, recrutamento e seleção ou desenvolvimento de carreira.

Em diversas regiões da América Latina e Caribe ainda é comum que o grau de educação formal ou capacitação técnica excluam a participação de mulheres em processos de recrutamento. A empresa pode investir em processos de classificação e treinamento de indivíduos para ajuda-los a superar estas barreiras e influenciar as subcontratadas para que façam o mesmo.

A forma como as vagas de emprego são anunciadas, bem como os locais de

divulgação, podem ampliar a participação feminina. Por isso é importante estar familiarizado com a realidade do local onde está se desenvolvendo o projeto. Adotar procedimentos que permitam licenças maternidade e paternidade adequadas, assim como garantir acomodações para amamentação ao retornar ao emprego, ajudam a reter a mão de obra feminina.

### Assédio sexual e mecanismos de queixas e reclamações

Infelizmente, o assédio sexual ainda é comum na América Latina e no Caribe. O BID Invest exige que o cliente tome medidas para prevenir e combater o assédio, a intimidação e / ou a exploração.

Alguns fatores contribuem para aumentar o risco de agressão sexual e assédio às trabalhadoras: trabalhar em espaços isolados (como zeladoras, empregadas domésticas, profissionais de hoteleiras e trabalhadoras rurais), empregos informais ou trabalho com visto de trabalho temporário (o mais comum na agricultura, processamento de alimentos, fábricas de roupas, trabalho doméstico e serviços de zeladoria), trabalhando em ocupações (ou turnos) em que são pequenas minorias ou trabalhando em um ambiente em que há disparidades significativas de poder entre as trabalhadoras (principalmente devido à menor probabilidade de as mulheres estarem no cargos seniores)<sup>7</sup>.

A empresa deve ter um compromisso documentado de tolerância zero a assédio e agressão sexual, divulgando o conteúdo e treinando constantemente os seus funcionários - incluindo conteúdo para gerentes e supervisores sobre como responder ao observar casos de assédio sexual e intervenção de espectadores.

Este conteúdo, muitas vezes parte de um código de conduta, deve ser informado a todos os empregados e aos subcontratados. Procedimentos claros de como os casos de denúncia de assédio (e qualquer outra violência de gênero que ocorra no ambiente de trabalho) serão tratados e investigados devem ser formalizados e informados.

O procedimento deve definir de forma clara as medidas que serão impostas, como advertências verbais ou por escrito, afastamentos sem remuneração, mudanças de postos, demissões etc. Campanhas informativas contínuas são uma forma eficiente de lembrar o compromisso da empresa e conscientizar os funcionários.

Mecanismos de queixas e reclamações são parte essencial de uma gestão adequada da força de trabalho. O canal deve estar disponível para que os trabalhadores (assim como os subcontratados) possam manifestar preocupações, relatar problemas, violações de normas, condutas perigosas ou comportamentos inadequados ou fazer perguntas.

O Mecanismo pode ter diversos canais,

<sup>7</sup>The Institute for Women's Policy Research (IWPR)

de modo a adaptar-se às características da empresa e da força de trabalho. Opções de canais incluem linha telefônica específica, caixas de sugestões físicas com papéis e canetas disponíveis, endereço de e-mail e aplicativo de celular. Os canais precisam permitir denúncias anônimas, ser gratuito e ser acessível à todos os trabalhadores, inclusive aqueles que não têm acesso a computador no ambiente de trabalho, ou aqueles que tenham menor grau de escolaridade e/ou dificuldade em se expressar por escrito.

É importante que haja ampla e constante divulgação do Mecanismo. Em nenhuma circunstância a empresa deverá desestimular ou sugerir represálias aos que utilizam os canais. Um fluxo de atendimento que organiza o registro e tratativas das queixas precisa ser criado.

Fluxo processual, registro por escrito e resoluções de reclamações são elementos importantes de um bom Mecanismo de queixas e reclamações. Procedimentos claros devem indicar (i) a equipe responsável por receber o conteúdo advindo dos canais (e-mail, telefone etc.), (ii) a forma de registro e (iii) instruções sobre como encaminhar cada tipo de reclamação/questão a times específicos— como meio ambiente, saúde e segurança, operacional, engenharia, recursos humanos, etc., e (iv) os prazos de resposta assim como responder ao reclamante, entre outros aspectos.

Periodicamente uma análise do conteúdo do mecanismo deve ser compartilhada com a alta direção de modo a influenciar alterações e aprimoramentos na gestão da empresa, e permitindo um desempenho mais transparente.

Casos de denúncia de assédio ou violência sexual precisam ser avaliados por um comitê equilibrado na composição entre homens e mulheres, que inclua representantes de diversos setores da empresa (recursos humanos, jurídico, operações, etc.).

A existência de um procedimento especial que guie tais investigações é fundamental. Recomenda-se que empresas especializadas neste assunto sejam contratadas para conduzir as investigações de forma independente. É importante fornecer treinamentos específicos para os atendentes destes canais (ou para os que compilam as denúncias recebidas), para que sua opinião pessoal não prejudiquem o registro de uma denúncia de assédio sexual/conduita imprópria, nem que seja influenciada pela reputação do reclamante(ou do denunciado).

A coleta de detalhes e a obtenção de informações detalhadas devem ser incentivadas, ajudando a investigação. Tanto o mecanismo como a investigação precisam garantir a proteção da privacidade da vítima e do agressor, e a análise dos resultados devem resultar em um plano de ação que aprimore o sistema de gestão da empresa.

## VIOÊNCIA DOMÉSTICA E O LOCAL DE TRABALHO

**Quando uma trabalhadora é vítima de violência doméstica, a empresa também pode ser afetada. A trabalhadora pode apresentar um desempenho de menor produtividade e estar mais propensa à acidentes. As taxas de ausência e rotatividade podem aumentar, e alguns agressores podem buscar confrontar a vítima no seu local de trabalho, arriscando a segurança e bem-estar dos demais trabalhadores. As empresas podem agir contra violência doméstica através de:**



Políticas claras contra a violência e campanhas de conscientização constantes.



Pesquisas de clima organizacional que abordem o bem-estar dos trabalhadores.



Avaliações da infraestrutura e de procedimentos de segurança dos prédios e instalações e identificação de fatores de risco.



Programas de assistência (psicológica, social, jurídica).



Uma análise, junto com as trabalhadoras vítimas de violência doméstica, para estabelecer contato com as autoridades públicas.



Treinamento para gerentes e supervisores sobre como abordar as trabalhadoras potencialmente afetadas por violência doméstica.



Mecanismos de Queixa e Reclamações para trabalhadores.



## Não discriminação e igualdade de oportunidades

▶ A empresa possui uma política de não discriminação?

---

▶ A política é aplicada no nível do projeto? É válido para subcontratados?

▶ Como essa política aborda o tema da não discriminação com base no gênero?

---

▶ Como a empresa avalia o cumprimento da política de não discriminação por parte dos subcontratados e fornecedores?

---

▶ Existe uma política de igualdade de gênero / diversidade?

---

▶ Existem procedimentos relacionados à contratação, código de vestimenta, salários e benefícios, promoção, disciplina e demissão ou benefícios de aposentadoria que tratam as mulheres de maneira diferente dos homens?

▶ Existe uma política escrita sobre assédio sexual e violência de gênero?

---

▶ Estas políticas são aplicáveis aos subcontratados e fornecedores? Como são monitoradas?

---

▶ Existe treinamento e programas para disseminar o conteúdo da política / código de conduta?

---

▶ A empresa tem salas de amamentação no escritório e no local do projeto? As salas são anunciadas aos trabalhadores? São utilizadas?

▶ O mecanismo de queixas e reclamações possui procedimentos especiais para lidar com assédio sexual ou queixas de violência de gênero (como apoio psicológico / contato com autoridades, etc.)?

---

▶ Indique o número de queixas de assédio sexual e violência de gênero nos últimos 12 meses.

---

▶ Quais são as penalidades mais comuns para os funcionários que cometeram assédio sexual ou violência de gênero?

**Saúde e  
segurança  
comunitária**



**4**

**Conteúdo**

Conforme mencionado na Seção 1 deste documento, compreender a região onde se localiza o projeto e/ou a empresa, é primordial para a identificação dos potenciais impactos positivos e negativos.

Em projetos de infraestrutura ou agrícolas, por exemplo, é comum a existência de influxo de mão de obra em momentos de construção ou de safra. A presença de trabalhadores pode trazer diversos benefícios e riscos para a comunidade. Focando em gênero, a migração e hospedagem de mão de obra masculina com poder aquisitivo tem o potencial de aumentar casos de violência ou assédio sexuais, assim como levar a um aumento da exploração sexual de vulneráveis.

Para entender (ou desenvolver) a linha de base da região, recomenda-se a consulta diversificada e ampla com diversas partes interessadas, tais como: entidades públicas de saúde que atendam a comunidade (p.e. buscando inclusive registros de gravidez na adolescência e dados de doenças sexualmente transmissíveis), delegacias e postos policiais (p.e. delegacias especializadas à prevenção da violência contra a mulher ainda são raras em muitos países), promotores de justiça e juízes locais, organizações da sociedade civil que acolham e protejam vítimas de violência sexual e doméstica, entidades governamentais e não governamentais de atendimento e proteção à crianças e adolescentes, organizações representativas de mulheres, organiza-

ções representativas LGBTQI, escolas, órgãos governamentais de atendimento a populações vulneráveis, entidades religiosas e associações de moradores.

Informação diversificada fornecida por diferentes partes interessadas permite a empresa compreender de forma abrangente a região, identificar ausência ou existência de políticas públicas para mulheres, adolescentes ou pessoas vulneráveis, mapear locais de exploração sexual ou prostituição e se familiarizar com a rede de proteção existente e entidades de atendimento ou acolhimento, assim como as organizações que devem ser acionadas em casos de violência de gênero.

Este exercício de mapeamento é importante para entender o impacto adicional que pode ser provocado pelo projeto e antecipar medidas mitigatórias, assim como fortalecer o engajamento e diálogo constante que auxiliam na aplicação bem-sucedida de tais medidas.

Reitera-se que a cadeia de valor e subcontratados precisam estar presentes na análise de impactos do empreendimento, e a integração destes atores entre as entidades consultadas é fundamental.

Ao pensar no fluxo de trabalho, a magnitude do impacto depende da escala da força de trabalho e da capacidade da comunidade anfitriã. Quanto menor a capacidade da comunidade de gerenciar e absorver a força de trabalho, maior a vulnerabilidade.

A primeira recomendação é sempre reduzir ao máximo a presença de trabalhadores externos em comunidades frágeis que possam não estar preparadas para recebê-los. Assim, a empresa deve aumentar o número de contratações de mão de obra local – investindo em treinamentos e capacitações quando necessário. Quando for inevitável trazer um número significativo de mão de obra migrante, a empresa deve buscar aumentar o número de trabalhadoras mulheres contratadas e a escolha do local de alojamento deve evitar a presença próxima a escolas, locais de confraternização de adolescentes e jovens, pontos de prostituição (especialmente aqueles potencialmente envolvidos com exploração sexual), bares e locais notórios pelo consumo de drogas.

Os alojamentos substitutos de campos de trabalhadores precisam de acesso controlado, para evitar visitas de pessoas

que não façam parte do quadro de trabalhadores. As interações com a vizinhança devem ser monitoradas, assim como a conduta dentro dos alojamentos. Recomenda-se que empresas independentes e com a especialização adequada sejam contratadas para prestar este serviço de supervisão adicional, promovendo a segurança da hospedagem e garantindo a correta aplicação do código de conduta.

Providenciar estruturas adequadas nestes locais, assim como ampla grade de serviços de lazer, atividades esportivas, acesso à internet e televisão, auxiliam que os trabalhadores utilizem seu tempo livre de forma saudável e limitem sua presença na comunidade. Equipes sociais devem constantemente verificar os trabalhadores, ajudar na manutenção do vínculo com sua família e amigos, escutar suas preocupações e sugestões em como melhorar os alojamentos e reforçar a necessidade da

Foto: Fiorella Pino Luna



interação respeitosa com a comunidade.

A empresa também deve desenvolver medidas internas adicionais: elaborar códigos de conduta claros que demonstrem tolerância zero para comportamentos de violência e assédio a membros da comunidade (distribuídos a todos os trabalhadores e amplamente divulgados); promover campanhas de informação e sensibilização quanto aos danos e malefícios da violência sexual e exploração sexual de vulneráveis; e oferecimento de transporte entre o local de trabalho e o alojamento, evitando sobrecarga do sistema público e limitando a interação com os usuários locais.

Um Mecanismo de queixas e reclamações deve estar disponível para a comunidade relatar preocupações, tirar dúvidas ou apresentar denúncias sobre condutas inadequadas de trabalhadores ou reportar qualquer tópico que seja relevante para eles. Este mecanismo, além de possuir as

características mencionadas na Seção 2, deve ser amplamente divulgado na região, de modo a permitir que qualquer morador da comunidade consiga entrar em contato com a empresa de modo rápido, eficiente e seguro, sem nenhum custo financeiro. As queixas externas, como as internas, devem ser registradas, investigadas e encaminhadas de maneira adequada e a solução deve ser compartilhada com o reclamante e levada a conhecimento da alta direção.

### Exposição da Comunidade a Doenças

A vinda de trabalhadores externos diretos ou subcontratados à uma certa região pode trazer exposição ou aumento

no número de certos tipos de doenças. Atenção especial deve ser dada ao impacto de doenças infecciosas, incluindo aquelas sexualmente transmissíveis. Por exemplo, na maior parte dos casos, caminhoneiros têm taxas significativamente mais altas de DSTs do que as comunidades anfitriãs. Os clientes devem considerar o uso de programas específicos de educação e treinamento para contratantes de serviços de transporte. Na indústria do turismo, particularmente em contextos comunitários em que há uma maior prevalência de DSTs, o cliente pode impedir a transmissão de doenças transmissíveis, após a fase de construção, seguin-

do as melhores práticas de prevenção da exploração sexual em viagens e turismo que afeta particularmente mulheres e crianças<sup>8</sup>. Recomenda-se a manutenção de um programa robusto de saúde ocupacional, que inclua visitas médicas regulares e a a provisão de exames e atendimento pela empresa para evitar que doenças se espalhem e que se sobrecarregue a estrutura pública de saúde local. Além disso, campanhas de prevenção de doenças e conscientização de questões de saúde para a força de trabalho devem ser realizadas continuamente.

**Campanhas de treinamento e conscientização são fundamentais para prevenir a violência sexual e o assédio.**



<sup>8</sup> Padrão de Desempenho 4 do IFC – Saúde e segurança da Comunidade

## Saúde e segurança da Comunidade

▶ Existem dados disponíveis sobre exploração e abuso sexual e violência de gênero na área de influência do projeto/empresa (fornecidos pelas entidades locais de saúde ou pela polícia)?

▶ As entidades públicas responsáveis pela proteção de crianças e adolescentes na região do projeto foram incluídas no plano de mapeamento e engajamento das partes interessadas?

▶ As áreas vulneráveis à exploração sexual de mulheres e crianças próximas ao projeto foram mapeadas no Estudo de Impacto Ambiental do projeto? Os trabalhadores do projeto ou contratados podem aumentar esse risco?

▶ Como a empresa / projeto está tratando a prevenção desses impactos / riscos?

▶ Existe um código de conduta que estabeleça claramente a tolerância zero da empresa à exploração sexual de menores e à violência de gênero?

▶ Existem campanhas de treinamento e conscientização da força de trabalho sobre violência de gênero e a proibição de exploração sexual de menores?

▶ O mecanismo de reclamações possui procedimentos especiais para lidar com assédio sexual ou queixas de violência de gênero (como apoio psicológico / contato com autoridades etc.)?

▶ Relate o número de queixas de assédio sexual e violência de gênero nos últimos 12 meses.

## Exposição comunitária a doenças

▶ Uma linha de base para a avaliação da saúde de comunidades afetadas pelo projeto foi realizada no Estudo de Impacto Ambiental? Foi identificado o número de doenças sexualmente transmissíveis e gravidez juvenil na área do projeto?

▶ A empresa monitora esses números para definir tendências e avaliar sua contribuição?

▶ Existem campanhas e ações para conscientizar e prevenir doenças sexualmente transmissíveis (disponíveis para trabalhadores e subcontratados)?

▶ Os trabalhadores e contratados contam com assistência médica adequada na região para receber tratamento para doenças sexualmente transmissíveis?

Reassentamento



Conteúdo

Programas de reassentamento podem causar impactos negativos para as populações afetadas, mas, se forem conduzidos adequadamente, também tem o potencial de trazer melhorias para as condições de vida.

Orientações sobre requerimentos gerais relacionados a gestão de processos de reassentamento podem ser encontradas em vários documentos produzidos por instituições financeiras de desenvolvimento<sup>9</sup>. Esta seção discute recomendações de como abordar questões de diferenças de gênero em um processo de reassentamento: a) as consultas devem garantir a participação ativa e equilibrada de diversos grupos, com atenção para que a representatividade das populações afetadas seja refletida nas reuniões e na tomada de decisões. Uma boa linha de base que contenha informações granulares e dados desagregados das famílias impactadas é um primeiro passo importante; b) garantir que diferentes percepções sejam consideradas durante a seleção da área anfitriã, o do tipo de compensação a ser paga e das características das novas moradias. Estes fatores variam bastante de acordo com o público consultado. Não é incomum que mulheres valorizem mais a proximidade com postos de saúde, escolas e creches, ou que elas considerem fatores de segurança como iluminação adequada, acesso protegido a transporte público, bar-

reiras entre as casas e vias com trânsito pesado, por exemplo.

As recomendações presentes na Seção 2 devem ser incorporadas para assegurar a participação igualitária nas discussões e decisões relacionadas a processos de reassentamento.

A compensação monetária que pode advir de: a) indenizações relacionadas à desapropriação de imóveis ou terras, b) auxílio mudança e recuperação de meios de vida dos que foram afetados por um projeto deve ser acessíveis a homens e mulheres de forma igualitária. Em muitas culturas e regiões, ainda é costumeiro que discussões de assuntos financeiros envolvam apenas os homens, uma vez que eles são os únicos receptores dos recursos. A fim de promover um processo mais harmônico e balanceado, a companhia deve esforçar-se para informar e sensibilizar homens e mulheres na importância da igualdade de gênero. Sempre que possível, o programa de reassentamento deve prover a titulação formal das moradias para ambos homens e mulheres que habitavam na residência impactada.

Recomenda-se que o acompanhamento pós processo de reassentamento continue a considerar o compromisso com a diversidade. Além disso, os resultados do mecanismo de queixas e reclamações devem considerar e encaminhar as preocupações levantadas por mulheres e homens de forma igualitária.



**Treinamento e campanhas de conscientização são fundamentais para a prevenção de violência sexual e assédio.**



Foto: Fiorella Pino Luna



Foto: Fiorella Pino Luna

<sup>9</sup> Nota de Orientação 5 do IFC - Aquisição de Terra e Reassentamento Involuntário.

## Reassentamento

► Todos os grupos sociais e étnicos de todas as comunidades afetadas pelo projeto foram representados nas consultas (incluindo mulheres)? A empresa possui dados desagregados dos participantes das reuniões de consulta?

► Outros auxílios e benefícios referentes ao reassentamento foram igualmente disponibilizados para homens e mulheres?

► As preocupações / preferências levantadas pelas mulheres foram levadas em consideração na definição da comunidade anfitriã de pessoas reassentadas (acesso à escola, creches, clínicas de saúde etc.)?

► Os documentos de propriedade ou ocupação e os acordos de compensação foram emitidos em nome de ambos os cônjuges?

### Plano de Gênero

Um plano com enfoque em gênero é um compilado das análises e ações apresentadas neste guia. Ele contempla a avaliação de risco e impactos que foram discutidas nas seções anteriores, assim como as ações estruturadas para evitar e mitigar os impactos negativos identificados. A gestão do Plano de Gênero deve ser feita de modo compartilhado entre diversos setores da empresa pois envolve temas distintos, que vão desde saúde e segurança até relações comunitárias, passando por recursos humanos, jurídico, planejamento, gestão de fornecedores, entre outros.

No entanto, é necessário que exista uma coordenação dedicada ao desenvolvimento e monitoramento dos programas e atividades, desta forma garantindo a integração e consistência

nos resultados. A implementação do plano deve fazer parte (ou estar alinhada) com o sistema de gestão ambiental e social da empresa e, portanto, ser manejada considerando as fases de planejamento, execução, avaliação e ajuste, promovendo, assim, uma melhoria contínua.

Os resultados do Plano de Gênero devem ser reportados a alta direção e ser utilizados para orientar tomadas de decisões e planejamentos futuros.



### ASPECTOS CENTRAIS A SEREM CONSIDERADOS PELOS CONTRATADOS NO DESENVOLVIMENTO DE UM PLANO DE RISCO DE GÊNERO



Critérios de licitação: incluir o desenvolvimento de um Plano de Gênero como requisito, exigir uma equipe bem informada com capacidade para implementar ações de gênero.



Solicitar aos subcontratados e fornecedores que supervisionem as instalações de acomodação e os serviços de transporte, preferencialmente contratando equipes externas independentes de supervisão.



Ter uma equipe interna bem informada e grande o suficiente para estabelecer contato e supervisionar subcontratados e fornecedores.  
Principais indicadores de desempenho: impor penalidades pelo não cumprimento do Plano de Gênero.



Principais Indicadores de Desempenho (KPIs): impor penalidades pelo não cumprimento do Plano de Gênero



Os contratados e principais fornecedores devem ser considerados "parceiros responsáveis".



Oferecer treinamento e atividades de conscientização sobre questões de risco de gênero.

## Aproveitando as oportunidades financeiras

O BID Invest possui um departamento especializado que pode oferecer assistência técnica para alavancar oportunidades econômicas para as mulheres e outras pessoas de grupos sub-representados (indígenas e povos tradicionais; afrodescendentes; pessoas com deficiência; LGBTQI+).

► O projeto criará empregos? Se sim, as mulheres podem preencher essas posições? Se não, por que não, e a própria empresa ou uma empresa local parceira poderia treinar essas mulheres?

► Qual a proporção de mulheres e homens em cargos administrativos? E para posições mais sêniores e cargos gerenciais?

► A empresa criou registros da força de trabalho (incluindo a cadeia de suprimentos) desagregados por sexo, cargo, setor e departamento e informações sobre políticas dos recursos humanos, práticas e instalações?

► Quais são as habilidades necessárias para os cargos mais bem pagos e / ou para aqueles que exigem conhecimento técnico? Como os trabalhadores treinam nessas habilidades (redes informais, institutos de treinamento etc.)?

► A empresa recruta fornecedores e contratados de empresas que pertencem a mulheres? A empresa está disposta a ajudar no processo de formalização de fornecedores informais?

## Proteger para Promover

“O BID Invest acredita que, quanto melhor protegemos pessoas de todas as identidades de gênero nos projetos que financiamos, mais poderemos promover a igualdade de gênero, agregando valor às nossas atividades. Uma análise de riscos de gênero é, portanto, uma ferramenta instrumental para ser implementada pelas empresas.

Avaliando diferentes impactos entre pessoas de todas as identidades de gênero, o FARGE pode apoiar projetos e empresas a evitar e mitigar tais impactos. A equipe Social, Ambiental e Governança Corporativa do BID Invest continua investindo em conhecimento e capacitação para seus clientes implementarem análises de risco de gênero em suas operações, apoio este que está disponível no site: [www.idbinvest.org](http://www.idbinvest.org).”

**Rachel Robboy**

*Diretora Chefe do Departamento de Risco*

## Acrônimos

<b>AID/AII</b>	Área de Influência Direta e Indireta
<b>BID Invest</b>	Setor Privado do BID Grupo (Banco Interamericano de Desenvolvimento)
<b>CEDAW</b>	Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres
<b>DST</b>	Doença Sexualmente Transmissível
<b>EIA</b>	Estudo de Impacto Ambiental
<b>EPI</b>	Equipamento de Proteção Individual
<b>FARGE</b>	Ferramenta de Avaliação de Riscos de Gênero
<b>IFC</b>	Corporação Financeira Internacional
<b>LGBTQI</b>	Lésbicas, Gay, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo
<b>NFP</b>	Divisão de Non-Financial Products e Advisory Services do BID Invest
<b>ODS</b>	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>OSHA</b>	Administração de Saúde e Segurança Ocupacional dos Estados Unidos (Occupational Safety and Health Administration of United States Department of Labor)
<b>SEG</b>	Divisão Ambiental, Social e de Governança do BID Invest
<b>UNODC</b>	Sistema de Gestão Ambiental e Social
<b>SEG</b>	Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime
<b>STD</b>	Sexually Transmitted Disease
<b>UN</b>	United Nations
<b>UNODC</b>	United Nations Office on Drugs and Crime



**[idbinvest.org](http://idbinvest.org)**

Entre em Contato  
1350 New York Avenue,  
NW Washington, DC, 20577  
+1 (202) 623-1000