



Forest Stewardship Council®



Promovendo a Igualdade de Gênero nos Padrões Nacionais de Manejo Florestal

FSC-GUI-60-005 V1-0 PT

Índice

Prefácio	- 3 -
Introdução	- 4 -
A promoção da igualdade de gênero é importante para o FSC	- 5 -
CONTEXTOS.....	- 5 -
UMA OPORTUNIDADE.....	- 7 -
PRINCIPAIS CONCEITOS E DEFINIÇÕES.....	- 8 -
Orientação sobre a integração de conceitos-chave no PNMF	- 11 -
ORIENTAÇÃO GERAL.....	- 11 -
ORIENTAÇÃO ESPECÍFICA, POR INDICADOR.....	- 14 -
Reconhecimentos	- 36 -
Anexo 1 - Estrutura Internacional de Leis e Políticas sobre a Igualdade de Gênero -	37

-

Prefácio

Caros Membros do FSC e Grupos de Desenvolvimento de Padrões,

Em nome do Conselho Internacional do FSC, parablenizo o Grupo Diretivo de Integração de Gêneros do FSC por este documento de orientação do FSC, ***Promovendo a Igualdade de Gênero nos Padrões Nacionais de Manejo Florestal***.

Um grupo de membros e partes interessadas importantes do FSC protagonizou uma intensa discussão durante a Assembleia Geral de 2014 do FSC, para desenvolver uma estratégia de igualdade de gênero no âmbito do sistema FSC. Isto foi adotado como parte do *Plano Estratégico Global do FSC para 2015-2020*, onde é refletido por exemplo no critério 1.4.2: *"Para garantir que as questões de igualdade de gênero sejam compreendidas e abordadas, o FSC implementa uma estratégia de igualdade de gênero em todo o sistema, criando uma cultura institucional e um quadro normativo que facilitem a melhora da sensibilidade às questões de gênero dentro do sistema"*.

Este documento de orientação é o primeiro passo importante do trabalho em andamento sobre estratégia de gênero que será incluído na implementação do plano estratégico global.

Encorajamos fortemente os grupos de desenvolvimento de padrões que ainda não finalizaram seu padrão nacional de manejo florestal a usar este documento como orientação, e aqueles que já finalizaram seu padrão, a melhorá-lo ao longo do tempo para alinhá-lo com esta orientação. A implementação deste documento, juntamente com a obtenção de resultados efetivos, posicionará o FSC como uma organização líder na promoção da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres no setor florestal global.

Por fim, gostaria de agradecer aos membros do Grupo Diretivo de Integração de Gênero do FSC: Nancy Vallejo (Líder, desenvolvimento do documento de orientação), Martha Nuñez (Representante Especial do Conselho do FSC sobre questões de gênero) e Kim Carstensen, Marion Karmann e Joachim Meier-Doernberg (equipe global do FSC), por suas contribuições para esta orientação.

Em solidariedade,

Rulita Wijayaningdyah
Presidente
Conselho de Administração Internacional do FSC

Introdução

O critério 2.2 foi adotado nos novos *Princípios e Critérios para o Forest Stewardship Council (FSC) (P&C V5-2 EN)* em 2015. O critério 2.2 estabelece: "A Organização deverá promover a igualdade de gênero nas práticas de emprego, oportunidades de treinamento, celebração de contratos, processos de engajamento e atividades de gestãoⁱ." Através de sua adoção, o FSC está agora empenhado em promover a igualdade de gênero em seus trabalhos. De acordo com o padrão dos Indicadores Genéricos Internacionais (IGIs), FSC-STD-60-004 V1-0 ENⁱⁱ, o critério 2.2 é definido por nove indicadores para aumentar a consistência da implementação da igualdade de gênero em todos os padrões do sistema FSC.

O objetivo deste documento de orientação é facilitar a inclusão de requisitos sobre igualdade de gênero nos padrões nacionais de manejo florestal do FSC (PNMF) e, assim, abordar plenamente o critério 2.2. Seu papel é auxiliar os desenvolvedores de padrões, funcionários do FSC e outras entidades envolvidas no desenvolvimento e/ou aprovação de PNMF, a aprender mais sobre as disposições de igualdade de gênero do novo P&C V5-2 e IGIs. O documento também aborda possíveis desafios práticos relacionados à implementação do critério de igualdade de gênero. Ele explica por que os nove IGIs sobre igualdade de gênero são importantes e fornece exemplos de indicadores nacionais e meios de verificação.

O Grupo Diretivo de Integração de Gêneros do FSC desenvolveu este documento com a ajuda de consultas informais a especialistas externos, certificadoras e membros do FSC, incluindo representantes de trabalhadores.

ⁱ Forest Stewardship Council, 2015. Desenvolvimento e Transferência dos Padrões de Manejo Florestal Nacionais para os Princípios e Critérios do FSC Versão 5-1 (FSC-PRO-60-006 V2-0 EN). Bonn

ⁱⁱ Forest Stewardship Council, 2015b. Padrão de Indicadores Genéricos Internacionais (IGIs), FSC-STD-60-004 V1-0 EN

A promoção da igualdade de gênero é importante para o FSC

Contexto

Durante décadas, a arena política internacional tem trabalhado em direção ao objetivo global comum de alcançar a igualdade de gênero. Numerosas declarações, convenções internacionais, políticas e estratégias das Nações Unidas, sistemas multilaterais e setores privados e não-governamentais expressam este objetivo. Uma lista dos principais documentos jurídicos e referentes a políticas internacionais promovendo a igualdade de gênero pode ser encontrada no Anexo1.

Na maioria dos países, como resultado da ratificação da *Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW) e do trabalho dos grupos de defesa da mulher, há uma lei nacional que promove a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

Desde a *Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres* em Pequim, em 1995, foram desenvolvidos esforços especiais para fechar a lacuna de desigualdade de gênero, particularmente em relação a questões ambientais. É amplamente reconhecido que a igualdade de gênero é uma questão de direitos humanos e trabalhistas fundamentais e é um dos principais impulsos do desenvolvimento e da sustentabilidade em todo o mundo (OIT, 2016ⁱⁱⁱ). Apesar de algumas evoluções, particularmente no ensino primário e na política, o progresso é lento em direção ao alcance da igualdade de gênero, e permanecem lacunas significativas. Questões econômicas, sociais e culturais, bem como as distribuições de trabalho no lar, afetam fortemente a participação feminina na força de trabalho e as taxas de emprego.

Em 2015, o *Relatório de Desenvolvimento Humano* (RDH), *Trabalho para o Desenvolvimento Humano* (PNUD, 2015^{iv}) observou que as diversas áreas críticas que precisam de melhora substancial incluem emprego e saúde. Embora as mulheres **contribuam para 52% do trabalho global**, os homens dominam o mundo do trabalho remunerado, representando cerca de 65% da força de trabalho, enquanto as mulheres dominam o universo do trabalho não remunerado, com mais de 75% da força de trabalho. O RDH observa ainda que, quando as mulheres participam do trabalho remunerado, enfrentam grandes desvantagens, com menos acesso a posições gerenciais sênior, um fenômeno chamado "teto de vidro". Globalmente, as mulheres

ⁱⁱⁱ Organização Internacional do Trabalho, 2016. Mulheres no Trabalho: Tendências 2016, Escritório Internacional do Trabalho – Genebra.

^{iv} Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento-PNUD, 2015. Relatório de Desenvolvimento Humano, Trabalho para Desenvolvimento Humano, Nova York.

ocupam apenas 22% dos cargos de liderança mais altos e 32% das empresas não possuem nenhuma gerente sênior mulher. **As mulheres ganham, em média, 24 por cento menos do que os homens para posições iguais ou comparáveis.** Em geral, quanto mais alta a posição, maior a diferença de ganhos. Na América Latina, por exemplo, as mulheres em altos cargos administrativos ganham, em média, apenas 53% dos ganhos dos gestores masculinos.

No setor florestal mundial, a lacuna da desigualdade de gênero é de grande proporção. Conforme assinalado pela Comissão Econômica da ONU para a Europa e pela FAO (UNECE/FAO, 2006^v), os homens dominam o setor florestal, embora políticas e leis centradas na igualdade de gênero tenham sido aprovadas. Por exemplo, a formulação de políticas e o manejo florestal formal são áreas quase totalmente dominadas por homens; mulheres raramente contribuem para a tomada de decisões na área florestal, tanto no nível macro quanto no micro. De acordo com o *Índice Ambiental e de Gênero 2015* da União Internacional para a Conservação da Natureza (IUCN), (IUCN, 2015^{vi}), 17 dos 65 países pesquisados possuem um ponto focal responsável por questões de gênero em seu Ministério Florestal, 7 dos 26 Ministérios Florestais possuem uma política de gênero formal, e 10 têm mecanismos para consideração de gênero em suas políticas e programas.

"Esta visão da realidade é influenciada por normas socioculturais e concepções religiosas fortemente impulsionadas por conceitos de patriarcado que atravessam etnias, castas, meios de subsistência, comunidades rurais e urbanas e a população educada e não-educada. Como resultado, os homens geralmente são favorecidos no acesso e controle de florestas, terras, água e outros recursos produtivos, enquanto as mulheres são muitas vezes excluídas da posse e controle da terra e do acesso aos universos de tomada de decisão, reforçando a noção de sua vulnerabilidade e dependência dos homens. As questões e preocupações de gênero são então banalizadas em decisões e negociações de políticas fundamentais nos setores florestais formal e informal" (IUCN e WEDO, 2011, p.221^{vii}).

^v UNECE/FAO, 2006. *Time for Action: Changing the gender situation in Forestry*. Relatório de especialistas em gênero e setor florestal. FAO, Roma.

^{vi} União Internacional para a Conservação da Natureza, 2015. IUCN' Índice Ambiental e de Gênero 2015, em colaboração com a ONU Mulheres, Washington

^{vii} Aguilar, L., Quesada-Aguilar, A. and Shaw, D.M.P. (eds) (2011). *Forests and Gender*. Gland, Suíça: IUCN e Nova York, NY: WEDO

Uma Oportunidade

A nova agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS^{viii}) de 2030 reafirmou o consenso global sobre a importância da igualdade de gênero para alcançar o desenvolvimento sustentável. Quase 20 por cento de todos os objetivos ODS são direcionados ao combate da desigualdade e da discriminação entre os gêneros. Por exemplo, o ODS 5 visa "alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas".

Como ator importante no desenvolvimento sustentável em geral e como líder de mudanças positivas no setor florestal, o FSC não pode ignorar a questão da desigualdade de gênero, que é particularmente disseminada no setor. O novo critério 2.2 e os nove IGIs correspondentes proporcionam a oportunidade de contribuir diretamente para integrar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres na prática e nos negócios de manejo florestal responsável. Os IGIs também influenciam a cultura organizacional sobre a importância da aplicação destes direitos humanos em empresas e comunidades, com o objetivo de que políticas, projetos e medidas sejam efetivamente e eficientemente implementados para melhores resultados.

Em sua 69a. sessão, o Conselho Internacional de Administração do FSC concordou que “uma estratégia e plano de trabalho para a integração da igualdade de gênero é de importância estratégica e ética à organização” (FSC, 2015c, p. 3^{ix}). O novo *Plano Estratégico Global 2015-2020: Entregando Florestas Para Todos Para Sempre*, reflete um sentimento semelhante, segundo o qual a integração da diversidade, o empoderamento das mulheres e o reconhecimento dos direitos das pessoas, incluindo as mulheres, se tornaram partes dos princípios orientadores do FSC. Além disso, o empoderamento das pessoas é um dos quatro compromissos do FSC e uma estratégia de igualdade de gênero é uma das áreas de resultados críticos. A implementação e o alcance de resultados efetivos posicionarão o FSC como uma organização líder na promoção da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres no setor florestal ao redor do mundo.

^{viii} Assembleia Geral das Nações Unidas, 2015. Resolução adotada 70/1. Transformando nosso mundo: Agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030.
<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

^{ix} Forest Stewardship Council, 2015c. Ata aprovada da 69ª reunião do Conselho de Administração do FSC em Kuala Lumpur, Malásia, 10–14 de agosto de 2015, p.3

Principais conceitos e definições

Gênero	<i>Refere-se à gama de papéis e relacionamentos socialmente construídos, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos em uma base diferencial. Considerando que o sexo biológico é determinado por características genéticas e anatômicas, o gênero é uma identidade adquirida que é aprendida, se transforma ao longo do tempo e varia muito dentro e entre culturas. O gênero é relacional e se refere não apenas a mulheres ou homens, mas à relação entre eles (Pacto Global da ONU e ONU Mulheres, 2011, p. 11^x).</i>
Sexo	<i>Refere-se às características biológicas que definem os seres humanos como feminino ou masculino. Esses conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, pois existem indivíduos que possuem ambos, mas essas características geralmente diferenciam humanos como femininos e masculinos (Pacto Global da ONU e ONU Mulheres, 2011, op.cit. p. 11).</i>
Igualdade de Gênero	<i>Para o FSC, a igualdade ou equidade de gênero significa que as mulheres e os homens têm condições iguais para usufruir de seus direitos humanos e para contribuir para, e se beneficiar do, desenvolvimento econômico, social, cultural e político (FSC-STD-01-001 V5-2 EN^{xi}, adaptado da FAO, IFAD e do workshop da OIT sobre "Lacunas, tendências e pesquisas atuais sobre as dimensões de gênero do emprego agrícola e rural: caminhos diferenciados de saída da pobreza", Roma, 31 de março a 2 de abril de 2009). Esta definição difere dos conceitos aceitos internacionalmente que diferenciam a "equidade de gênero" e "igualdade de gênero", a primeira liderando a segunda. O Pacto Global da ONU fornece uma definição mais descritiva da igualdade de gênero: todos os seres humanos, tanto mulheres quanto homens, são livres para desenvolver suas habilidades pessoais e fazer escolhas sem as limitações estabelecidas por estereótipos, papéis rígidos relativos a gênero ou preconceitos. A igualdade de gênero significa que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são considerados, valorizados e favorecidos igualmente. Isto não significa que as mulheres e os homens tenham que se tornar iguais, mas que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependerão do fato de terem nascido do sexo feminino ou masculino (Pacto Global da ONU e ONU Mulheres, 2011, op.cit. p. 11).</i>
Equidade	<i>Um meio ou instrumento para igualdade, que seja acima de qualquer diferença que possa existir, e criar desvantagens para uma pessoa em relação a outra. A equidade é possível quando há tratamento justo: uma consideração justa das diferentes necessidades e interesses. Este tratamento justo garante igualdade verdadeira e substantiva, mesmo quando as pessoas expressam diferenças. Ações afirmativas ou positivas (estabelecidas no parágrafo 1 do artigo 4º do CEDAW) são um exemplo da aplicação do princípio da equidade (PNUD, 2010, 144^{xii}).</i>
Equidade de Gênero	<i>A equidade de gênero significa que mulheres e homens são tratados de forma justa de acordo com suas respectivas necessidades. Isto pode incluir tratamento</i>

^x Pacto Global das Nações Unidas e Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2011. *Women's Empowerment Principles: Equality means business*. NY. <https://www.unglobalcompact.org/library/65>

^{xi} Princípios e Critérios do Forest Stewardship Council, FSC-STD-01-001 V5-2 EN, Bonn

^{xii} Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2010. *Gender Equality in the Workplace: How to make progress with a Certification Programme for Gender Equality Management Systems*. NY

	<i>igual ou tratamento que seja diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades. No contexto do desenvolvimento, um objetivo de equidade de gênero muitas vezes requer medidas integradas para compensar as desvantagens históricas e sociais das mulheres (Pacto Global da ONU e ONU Mulheres, 2011, op.cit., p. 11). A equidade leva à igualdade.</i>
Empoderamento	<i>O empoderamento significa que as pessoas - tanto mulheres quanto homens - podem assumir o controle sobre suas vidas: definir suas próprias agendas, ganhar habilidades (ou ter suas próprias habilidades e conhecimentos reconhecidos), aumentar a autoconfiança, resolver problemas e desenvolver a autossuficiência. Se trata de um processo e também de um resultado (Pacto Global da ONU e ONU Mulheres, 2011, op.cit. p. 11).</i>
Discriminação de Gênero	<i>Qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base no sexo, que tenha o efeito ou o objetivo de anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, independentemente de seu estado civil, em uma base de igualdade entre homens e mulheres, de direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, econômico, social, cultural ou qualquer outro (Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW-1979, Art. 1^{xiii}).</i>
Papéis de gênero	<i>Papéis aprendidos com regras culturais dominantes em momentos históricos. Os homens e as mulheres são condicionados desta forma a perceber determinadas condutas comportamentais e atividades como inerentemente femininas ou masculinas, com as atividades masculinas quase exclusivamente destinadas aos homens e as atividades femininas quase exclusivamente destinadas às mulheres. Os papéis de gênero também estão ligados a outras identidades setoriais, como raça, etnia e classe social (PNUD, 2010, op.cit., p. 146).</i>
Estereótipo de gênero	<i>Crenças enraizadas relativas aos atributos de homens e mulheres, geralmente acompanhadas de diferentes avaliações. Comumente, atributos de grupos vulneráveis são altamente desvalorizados e os membros destes grupos são vistos através de uma lente simplista e tendenciosa (PNUD, 2010, op.cit. p. 146).</i>
Violência baseada em gênero	<i>Qualquer comportamento, palavra ou gesto que ataque a dignidade e a integridade física ou emocional de uma pessoa por conta de seu gênero. A violência baseada em gênero tem sido exercida principalmente contra o sexo feminino, e essa violência resulta, ou pode resultar, em grande sofrimento físico, sexual ou psicológico e até mesmo na morte. Ameaças, coerção ou privação de liberdades na esfera pública ou privada são formas de violência baseada em gênero. A violência baseada em gênero pode ocorrer com um parceiro, em família, no local de trabalho ou em qualquer instituição. A violência institucional e no local de trabalho é particularmente relevante porque os empregos das mulheres são colocados em risco e o ambiente de trabalho é degradado (PNUD, 2010, op.cit., p. 145).</i>
Lacunas de gênero	<i>Diferenças entre homens e mulheres em termos de oportunidades e uso, acesso e controle de recursos materiais e simbólicos, bem como diferenças nos benefícios recebidos a partir do desenvolvimento. Tais diferenças se manifestam como desigualdade, discriminação e desvantagens que limitam as mulheres de usufruir plenamente de seus direitos (PNUD, 2010, op.cit., p. 145).</i>
Ação afirmativa/Ação positiva	<i>Ações envolvendo tratamento preferencial voltado para garantir a igualdade entre homens e mulheres, compensando as desvantagens e a discriminação a que as mulheres foram submetidas. Um exemplo seria estabelecer uma quota</i>

^{xiii} Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, 1979. <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

	<i>para a incorporação de mulheres nas chapas eleitorais de partidos políticos ou o estabelecimento de espaços para mulheres em cargos executivos superiores em algumas empresas (PNUD, 2010, op.cit., p. 141).</i>
Dados desagregados por sexo	<i>Dados coletados e apresentados separadamente sobre mulheres e homens. É uma informação estatística quantitativa sobre as diferenças e desigualdades entre mulheres e homens. Existe uma ampla confusão sobre o uso indevido dos termos "dados desagregados por gênero" e "dados desagregados por sexo". Os dados devem ser desagregados pelo sexo, mas não desagregados por gênero, uma vez que as pessoas do sexo feminino e masculino são contadas de acordo com sua diferença biológica e não de acordo com seus comportamentos sociais. O termo "dados desagregados por gênero" é frequentemente usado, mas deve ser entendido como "dados desagregados por sexo" (Pacto Global da ONU e ONU Mulheres, 2011, op.cit. p. 11).</i>
Trabalhadores	<i>Todas as pessoas empregadas, incluindo funcionários públicos e pessoas que trabalhem por conta própria. Isto inclui funcionários de meio período e sazonais, de todos os níveis hierárquicos e categorias, incluindo trabalhadores, administradores, supervisores, executivos, funcionários de empresas contratadas, empreiteiros independentes e subcontratados (Convenção C155 da OIT sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981). Este é o escopo do FSC quando os padrões se referem a "trabalhador".</i>
Valor comparável/Equidade de remuneração	<i>Um esforço para corrigir as lacunas de gênero refletidas em salários diferentes para homens e mulheres (em detrimento das mulheres), que resultam de uma economia severamente segregada sexualmente. De acordo com o princípio do valor comparável, tarefas que sejam diferentes, mas que tenham um valor igual dentro da empresa, devem estar sujeitas à mesma taxa de remuneração. Estabelecer uma estrutura de cargos e salários com valor comparável implica examinar até que ponto o trabalho realizado principalmente por mulheres é sistematicamente subestimado e desvalorizado, precisamente porque são as mulheres que estão fazendo tal trabalho. A desvalorização sistemática significa que aqueles que exercem funções historicamente associadas às tarefas das mulheres recebem salários mais baixos do que o que receberiam para a mesma tarefa, se este trabalho fosse realizado por homens. O princípio do valor comparável procura eliminar a "feminilidade" associada ao desempenho de um trabalho como fator para a diminuição de salário (PNUD, 2010, op.cit. p. 142).</i>
Assédio sexual	<i>Uma solicitação sexual que seja imprópria ou indesejada pela pessoa que a recebe. O assédio sexual caracteriza-se por sua repetição e por incluir consequências negativas às condições materiais, de emprego, acesso e uso de recursos. Tal assédio afeta o desempenho profissional e o bem-estar pessoal. Pode manifestar-se através do uso de certas palavras e gestos de natureza sexual que podem ser hostis, ofensivos ou mesmo humilhantes para a pessoa que os recebe (PNUD, 2010, op.cit., p. 149).</i>
Igualdade verdadeira ou igualdade de fato	<i>Igualdade verdadeira significa resultados iguais para homens e mulheres. Exige igualdade de oportunidades e correção de desigualdades através de ações de equidade (PNUD, 2010, op.cit., p. 150).</i>
Assédio (ou "bullying") no local de trabalho	<i>Qualquer incidente em que os funcionários sejam abusados, ameaçados ou assediados em circunstâncias relacionadas ao seu trabalho [...] Tal comportamento pode partir de supervisores ou colegas ou de qualquer nível da organização (OIT, 2012).</i>
Teto de vidro	<i>Uma metáfora usada para descrever a baixa presença de mulheres nas posições mais altas da pirâmide ocupacional, mesmo quando as mulheres possuem as mesmas credenciais acadêmicas, comprometimento e anos de experiência que os homens. Existem barreiras invisíveis, geralmente relacionadas à discriminação, que se tornam um impedimento para a ascensão das mulheres nas organizações (PNUD, 2010, op.cit. p. 147).</i>

Orientação sobre a integração de conceitos-chave no PNMF

Orientação geral

Critério 2.2: A Organização deverá promover a igualdade de gênero nas práticas de emprego, oportunidades de treinamento, celebração de contratos, processos de engajamento e atividades de gestão.

Conforme recomendado nos IGIs, o estudo da legislação nacional é um primeiro passo natural e importante. Os IGIs fornecem as seguintes instruções genéricas:

"Os Desenvolvedores de Padrão devem identificar as leis e regulamentos nacionais em matéria de igualdade de gênero nas práticas de emprego, oportunidades de treinamento, celebração de contratos, processos de engajamento e atividades de gestão. Os Desenvolvedores de Padrão devem identificar quaisquer lacunas entre os requisitos deste critério e as regulamentações nacionais, e desenvolver indicadores que descrevam as ações a serem tomadas pela Organização para preencher tais lacunas. O preenchimento destas lacunas pode, em alguns casos, exigir a adoção de sistemas adicionais pela Organização" (2015, p. 5^{xiv}).

No entanto, deve-se ter cuidado nesta análise. Um estudo realizado em 173 economias e publicado pelo Banco Mundial identifica 155 países que têm pelo menos uma lei que impede as oportunidades econômicas das mulheres. O estudo conclui: "Possuir leis aprovadas não é a única coisa que importa. Em muitas economias, uma base legislativa mais equitativa em termos de gênero pode coexistir com uma alta desigualdade de gênero resultante da má implementação das leis, seja devido a uma aplicação insuficiente das leis, formulação fraca ou baixa capacidade. Portanto, para as mulheres, leis no papel não refletem necessariamente as realidades legais." (2015, p. 5^{xv})

Se isto refletir uma realidade no país para o qual o padrão estiver sendo desenvolvido, os GDPs não devem simplesmente fazer uma referência ao sistema legal e excluir um ou mais indicadores. Ao invés disso, eles devem adotá-los ou adaptá-los e deixar que os auditores identifiquem se os requisitos são implementados. Isto, é claro, implica que

^{xiv} Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento / Banco Mundial, 2015. *Women, Business and the Law, 2016. Getting to Equal*. Washington, DC.

^{xv} Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento / Banco Mundial, 2015. *Women, Business and the Law, 2016. Getting to Equal*. Washington, DC.

os auditores são devidamente conscientes e treinados sobre questões de equidade de gênero. Além disso, a referência à lei específica deve ser refletida no padrão e claramente indicada na matriz de transferência. Adicionalmente, as leis nacionais referidas devem ser adicionadas à lista de leis obrigatórias relacionadas ao *Princípio 1: Conformidade com Leis e Anexo A: Lista mínima de leis aplicáveis, regulamentos e tratados, convenções e acordos internacionais ratificados nacionalmente*. O levantamento de tais leis é de responsabilidade dos desenvolvedores de padrões para cada país em que estiverem desenvolvendo tais padrões, uma vez que este levantamento é muito específico para um guia genérico como este.

Como regra geral, o padrão nacional deve refletir a especificação mais exigente entre um IGI e a legislação nacional.

O Critério 2.2, de todos os indicadores dos P&Cs, possui o maior número de indicadores (nove). Esta é uma indicação da importância do critério e do fato de que a igualdade de gênero não está bem coberta no critério ou em qualquer outra parte dos P&Cs. Uma possível armadilha desta situação é que os desenvolvedores de padrão, que são encorajados a serem concisos, podem se sentir mais tentados a eliminar indicadores do que no caso de critérios com menos indicadores. No entanto, tal abordagem seria um erro e poderia deixar de fornecer as ferramentas para promover eficientemente a igualdade de gênero através da certificação FSC.

Antes de tomar qualquer decisão sobre adotar, adaptar ou eliminar, é importante compreender a estrutura dos indicadores, como eles se complementam e os conceitos-chave que estão por trás de cada um deles. Antes de eliminar um indicador, uma análise cuidadosa precisa ser realizada para mostrar de que forma e onde outros indicadores cobrem os conceitos abordados pelo IGI. Como lembrete, o FSC desenvolveu uma matriz de transferência que os desenvolvedores de padrão precisam usar para demonstrar e explicar claramente como os IGIs foram desenvolvidos. Isto evidentemente também é verdadeiro para todos os indicadores sob o critério 2.2.

Possíveis meios de verificação

Os meios de verificação (MdV) indicam onde a informação que mostra o cumprimento (ou violação) de um indicador pode ser encontrada. Possíveis MdV são propostos para cada indicador abaixo. Estes são exemplos, que por natureza são bastante genéricos. Os desenvolvedores de padrões devem avaliar se estes exemplos são relevantes na situação específica que estejam abordando e/ou se há necessidade de mais especificidade.

Quando necessário, diferentes MdV podem ser identificados para acomodar melhor as necessidades de situações de pequena intensidade e risco (SIR).

Armadilhas a se evitar

1) **Ser desnecessariamente prescritivo**, por exemplo usando definições muito rígidas ou solicitando que os meios de verificação sejam obrigatórios. Os MdV devem servir como exemplos, mas não devem limitar a possibilidade de demonstração do cumprimento de um requisito.

2) **Acreditar que um indicador pode ser descartado se estiver coberto pela legislação nacional**: se o indicador estiver coberto por legislação que seja aplicada de forma sistemática, a verificação é fácil. Isto, no entanto, é idealista; os países nem sempre aplicam perfeitamente suas leis, conforme identificado pelo Banco Mundial. (Banco Mundial, 2015. *op.cit*^{xvi}). Assim, sem motivos sólidos, simplesmente eliminar um indicador devido à sua cobertura pela legislação pode deixar de garantir que os conceitos deste indicador sejam cumpridos por tal país.

3) **Diminuir o requisito de um IGI porque a legislação local é menos exigente**: a alternativa mais exigente, entre o IGI (ou qualquer adaptação) ou a legislação correspondente, deve ser refletida no indicador do padrão nacional. Isto ocorre porque o FSC não trata apenas da implementação de leis nacionais, mas de padrões que refletem os valores da organização.

Processo de transferência dos Indicadores Genéricos Internacionais

A promoção da igualdade de gênero e a prevenção da discriminação, como nos outros IGIs, são cobertas em termos do processo de transferência pelo FSC-PRO-60-006 V2-0 para o *Desenvolvimento e Transferência de Padrões Nacionais de Manejo Florestal para os Princípios e Critérios do FSC Versão 5-1*^{xvii}.

Como visto acima, a atividade florestal é um dos setores em que a lacuna entre os gêneros está fundamentalmente enraizada na prática. O FSC é uma ferramenta para melhorar as necessidades do manejo florestal, proporcionando assim um incentivo para abordar a questão, como acontece com outros aspectos da atividade florestal. Devido à existência destas lacunas significativas e à novidade dos indicadores de gênero na atividade florestal, a introdução de indicadores de gênero em mecanismos

^{xvi} Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento / Banco Mundial, 2015. *op. cit.*

^{xvii} Forest Stewardship Council, 2015. *op. cit.*

de garantia de qualidade pode ser mais difícil de implementar do que outros indicadores que abordam questões que não sejam novas ou que sejam mais familiares para o setor. Por esta razão, os indicadores relacionados às questões de gênero devem ter uma data efetiva de implementação que corresponda ao dobro do prazo dado para a implementação de outros elementos no padrão, ou seja, seis meses.

O restante do processo - o período de adoção gradual (12 meses) e o cancelamento automático dos certificados emitidos com uma versão mais antiga do padrão após 18 meses - deve permanecer o mesmo.

Orientação específica, por indicador

2.2.1 Encontram-se implementados sistemas que promovam a igualdade de gênero e previnam a discriminação de gênero nas práticas de emprego, oportunidades de treinamento, celebração de contratos, processos de engajamento e atividades de gestão.

Por que este indicador é importante?

O indicador 2.2.1, ao contrário dos outros indicadores do critério 2.2, foca na existência de um "sistema"^{xviii} (ou sistemas) que garanta que os elementos de desempenho do critério sejam consistentemente implementados. Os sistemas garantem a consistência da implementação das políticas, procedimentos e práticas. Sem eles e sua implementação, o desempenho que é presenciado em um dia pode não se repetir no dia seguinte. Por si só, um indicador de desempenho fornece apenas uma foto momentânea da situação. Por outro lado, um indicador de sistema por si só fornece um "filme", mas de qualquer coisa e sem foco. Combinados, um indicador de desempenho e um indicador de sistema, fornecem um "filme" da situação ao longo do tempo; apenas a combinação de ambos, devido à sua interdependência, fornece a imagem completa e, portanto, mostra uma visão confiável de um aspecto específico ao longo do tempo.

O desenvolvimento e a implementação de sistemas são mecanismos fundamentais para internalizar, afirmar e comunicar o compromisso da liderança em seu nível mais alto através de toda a organização. O sistema estabelece o quadro de

^{xviii} Um conjunto de partes interativas ou interdependentes que formam um todo complexo/intrincado. (<https://en.wikipedia.org/wiki/System>).

medidas práticas que a organização implementará para promover a igualdade de gênero e a prevenção da discriminação baseada em gênero nas práticas de emprego, oportunidades de treinamento, celebração de contratos, processos de engajamento e atividades de gestão.

O sistema deve garantir que os dados desagregados por sexo sobre ex-funcionários e funcionários atuais, equipe de gestão, processos de consulta, etc., sejam coletados e atualizados. Isto também é relevante para qualquer critério e indicador que se refira à igualdade de gênero em outros princípios, particularmente P3, P4, P5, P7 e P8.

Adotar, adaptar ou eliminar?

O indicador 2.2.1 pode ser adotado ou adaptado. É extremamente improvável que o indicador 2.2.1 possa ser descartado, uma vez que fornece uma estrutura para todos os indicadores de desempenho dos elementos dos critérios. De qualquer forma, antes de eliminar o indicador, os desenvolvedores de padrão devem ser extremamente cautelosos ao identificar em que outras partes do padrão os elementos normativos que sustentam este indicador estão cobertos.

Possíveis meios de verificação

- A visão, missão, objetivos e metas da organização e outras políticas, estratégias e planos de alto nível.
- O código de conduta da organização.
- Políticas e procedimentos por escrito e outros elementos do sistema de gestão, tais como programas operacionais, monitoramento e avaliação ou manuais abordando a igualdade de gênero, incluindo participação nos processos de tomada de decisão na organização, prevenção de discriminação baseada em gênero e assédio sexual.
- Qualquer conjunto de dados desagregados, inclusive por sexo e idade, que apoie os itens acima.
- Mecanismos de resolução de reclamações.
- Documentos públicos, declarações, comunicados de imprensa, etc., adotados de diferentes maneiras e que evidenciem o compromisso e as decisões tomadas referentes a políticas.
- Registros de decisões e reuniões administrativas.
- Anúncios de emprego, sessões de treinamento, informações compartilhadas em lugares visíveis de diferentes formas e meios.

- Entrevistas com agentes de manejo florestal, funcionárias e trabalhadoras mulheres e outras partes interessadas.

Armadilhas a se evitar

1) Interpretar o termo "sistema" de forma muito rígida: uma armadilha comum quando um indicador pede por um sistema é que isto seja interpretado de forma muito rígida. Um sistema deve ser entendido como um conjunto verificável de mecanismos e elementos, que sejam organizados de alguma forma e sejam inter-relacionados. Tais mecanismos e elementos às vezes nem são registrados por escrito, mas estão profundamente enraizados na cultura organizacional, garantindo a constante aplicação de valores, políticas e processos. Isto é particularmente verdadeiro para as operações das pequenas comunidades. Uma interpretação rígida do termo "sistema" pode levar a encargos desnecessários para organizações menores e assim tornar-se discriminatória. Pelo contrário, o processo de certificação deve ser tomado como uma oportunidade para registrar estes elementos existentes, a fim de facilitar sua verificação e auditoria. Os desenvolvedores de padrão devem se esforçar para adotar uma redação que reflita a situação específica em que seu padrão será aplicado, mas incluindo as diferenças de acordo com o SIR.

2) Considerar que o indicador 2.2.1 pode substituir os demais no indicador 2.2: Outra possível armadilha seria considerar que este indicador, porque repete todos os elementos do critério, poderia substituir os indicadores de desempenho que se seguem (veja por que este indicador é importante).

2.2.2 Oportunidades de emprego são oferecidas a mulheres e homens sob as mesmas condições, e as mulheres são encorajadas a participar ativamente de todos os níveis de emprego.

Por que este indicador é importante?

O indicador 2.2.2 é um indicador de desempenho; ele não trata de procedimentos, mas sim da igualdade de oportunidades de emprego, e encoraja as mulheres a participar em todos os níveis de emprego. Ele testa se as partes relevantes do sistema funcionam.

O indicador 2.2.2 aborda diretamente a lacuna generalizada e as desigualdades entre homens e mulheres em termos de oportunidades de emprego, salários, benefícios sociais e hierarquia. Isto é particularmente relevante no setor florestal porque, tradicionalmente, a atividade florestal é considerada uma profissão masculina. Este indicador busca uma abordagem afirmativa ou orientada para ação da proteção da equidade entre homens e mulheres, compensando a desvantagem tradicionalmente vivida pelas mulheres. As desvantagens típicas das mulheres na força de trabalho florestal incluem uma maior probabilidade de casualização do trabalho com emprego flexível de curto prazo. Situações de pobreza, baixa escolaridade, falta de habilidades ocupacionais e a necessidade de sobreviver muitas vezes deixam as mulheres sem outras alternativas a não ser aceitar empregos "insustentáveis", com condições precárias de trabalho. Outros desincentivos incluem discriminação, atitudes culturais, políticas tributárias e, talvez, mais importante, responsabilidades familiares concorrentes. (GRI-IFC 2019 p.27^{xix})

O indicador 2.2.2 combina três conceitos diferentes, mas importantes. O primeiro conceito é que as oportunidades de trabalho devem basear-se nas mesmas condições para ambos os sexos (salário, segurança social, aposentadoria, feriados, etc.). O segundo conceito, implícito, é que as condições necessárias para se desempenhar o trabalho devem levar em consideração a especificidade de cada sexo, para não criar uma situação em que, de fato, um sexo seria discriminado. As mulheres podem ser desencorajadas a se candidatar para certos níveis de emprego se as condições de trabalho (por exemplo, horário de trabalho ou aspectos ergonômicos) forem projetadas especificamente para homens. O contrário também é verdadeiro. O terceiro conceito é a exigência de que as mulheres sejam encorajadas a participar em todos os níveis de emprego, o que exige ações específicas, antes e depois da fase de contratação.

Adotar, adaptar ou eliminar?

Se os desenvolvedores de padrão adotarem o IGI, eles devem considerar a inclusão de uma nota de implementação no IGI, para evitar qualquer má interpretação entre os três elementos (que para o mesmo trabalho, a mesma condição de emprego deve ser aplicada. No entanto, para realmente fazer o trabalho, acomodações específicas de gênero abordando necessidades específicas de cada gênero podem ser necessárias para garantir que ambos os sexos recebam incentivos adequados para participar). Exemplos de tais acomodações são banheiros separados para homens e

^{xix} Iniciativa Global de Relatórios e Corporação Financeira Internacional, 2009. *Embedding Gender in Sustainability Reporting – A Practitioner's Guide*

mulheres, flexibilidade na jornada de trabalho para proteção de saúde de mulheres grávidas ou amamentando; e para as mulheres que queiram cuidar de seus filhos e progredir em seu trabalho, creches ou apoio relacionado ao cuidado de crianças devem ser fornecidos. Além disso, deve haver um requisito de que o incentivo para participar em todos os níveis de emprego não seja passivo (as portas estão abertas), mas sim acompanhado proativamente de medidas positivas para empoderar as mulheres.

Os desenvolvedores de padrão também podem considerar a adaptação do IGI, dividindo o IGI em três indicadores nacionais distintos: abordando 1) oportunidades e aberturas de postos de trabalho; 2) a adaptação específica das condições de trabalho a ambos os sexos; e 3) o incentivo às mulheres para que participem de todos os níveis de emprego. A redação dos indicadores deve favorecer uma comunicação qualitativa descritiva e não apenas quantitativa.

Se os desenvolvedores de padrão decidirem eliminar uma ou várias partes do indicador, eles devem identificar e documentar na matriz de transferência, em que parte de seu padrão nacional os conceitos normativos estão adequadamente cobertos.

Possíveis meios de verificação

- Declarações da administração proibindo a discriminação baseada em gênero.
- Ausência de evidências de que mulheres deixaram de ser contratadas, ou foram penalizadas por causa de seu gênero, por exemplo, por engravidar.
- Descrições de postos de trabalho e iniciativas de recrutamento que incentivem mais mulheres a se candidatarem, inclusive a cargos gerenciais.
- Registro de equipes de seleção equilibradas por gênero e procedimentos de seleção que especificamente proíbam a discriminação baseada em gênero.
- Registros e dados desagregados por sexo referentes a treinamentos e desenvolvimento de capacidades, e indução de equipe a todos os funcionários.
- Registros de incentivo às mulheres para que participem de eventos de capacitação e treinamento.
- Registros de ações de empoderamento ou ações afirmativas tomadas para encorajar as mulheres a liderar iniciativas e projetos importantes dentro da organização.
- Entrevistas cruzadas com funcionários e partes interessadas.

- Dados e registros desagregados por sexo atualizados sobre candidatos a postos de trabalho, processos e procedimentos de recrutamento, candidatos aceitos, participantes de treinamento, etc.

Armadilhas a se evitar

1) Considerar que a igualdade significa que os homens e as mulheres devam ser iguais: uma armadilha comum ao se considerar a promoção da igualdade de gênero e a prevenção de discriminações baseadas em gênero, é entender que homens e mulheres devam se tornar iguais. Não é este o caso, mas sim que suas aspirações e necessidades específicas devem ser consideradas, valorizadas e favorecidas igualmente.

2) Pensar que medidas especiais para favorecer as mulheres são discriminatórias: Outra armadilha é pensar que tomar medidas especiais para favorecer o emprego de mulheres (que efetivamente têm menos oportunidades de emprego do que os homens) é discriminatório. Não é. Pelo contrário, tomar tais medidas para garantir condições iguais é um mandato internacional. Jornadas de trabalho flexíveis ou banheiros separados para mulheres e homens são exemplos não-limitativos. Também não é necessário decidir que um determinado cargo precisa ser ocupado por um número igual de homens e mulheres. Alguns empregos podem exigir características físicas mais frequentemente encontradas em um dos sexos. Não há nada de errado com isso. A questão é que as pessoas que quiserem exercer uma ocupação que não seja tradicional a seu gênero devem ter a possibilidade de fazê-lo, sob as mesmas condições presentes para os membros do gênero que tradicionalmente exerce tal ocupação.

3) Diluir o requisito para acomodar a cultura local: Além disso, pensar que o requisito pode ser eliminado ou diluído porque está em desacordo com a cultura local é uma armadilha potencial muito grave. Os requisitos relacionados à igualdade de gênero e à não-discriminação são direitos humanos básicos. Como tal, são fundamentais. O que pode e precisa ser adaptado à situação local é a forma como o requisito é formulado, e os meios de verificação, mas não o requisito em si.

2.2.3 Trabalhos tipicamente realizados por mulheres (viveiros, silvicultura, colheita de produtos florestais não-madeireiros, pesagem, embalagem,

etc.) estão incluídos nos programas de treinamento e saúde e segurança na mesma medida que os trabalhos tipicamente realizados por homens.

Por que este indicador é importante?

O indicador 2.2.3 é um indicador de desempenho. Ele reconhece implicitamente que algumas tarefas e funções são tradicionalmente atribuídas a um gênero. Reconhece ainda que as atividades tipicamente realizadas pelas mulheres geralmente envolvem menos treinamento e ainda menos pagamento do que as que são normalmente realizadas por homens, e tenta corrigir esta lacuna.

Ele abrange todos os aspectos do treinamento, incluindo o desenvolvimento pessoal e profissional, habilidades relacionadas ao trabalho, treinamentos ligados à alfabetização, educação, treinamento vocacional e de tecnologia da informação e programas de saúde e segurança. O treinamento precisa atender às necessidades e interesses específicos das mulheres e estar disponível para elas.

No entanto, de forma isolada, o indicador é discriminatório na medida em que congela homens e mulheres em papéis e estereótipos tradicionalmente atribuídos. O alcance do objetivo principal de promoção da igualdade de gênero e prevenção da discriminação baseada em gênero, que é o tema do critério 2.2, requer que o IGI seja acompanhado de requisitos de que o emprego igual de mulheres e homens seja promovido para ocupações não tradicionais para seus gêneros e que existam condições que respeitem suas necessidades específicas.

Adotar, adaptar ou eliminar?

Antes de adotar, adaptar ou eliminar, os desenvolvedores de padrão devem avaliar cuidadosamente se ambos os aspectos constam de alguma outra parte do documento, ou são fornecidos:

- treinamento e programas de saúde e segurança iguais para trabalhos tipicamente realizados por homens e mulheres; e
- oportunidades iguais para aqueles que desejam participar de uma atividade que não seja tradicionalmente realizada por seu gênero, e de que forma e em que parte do padrão constam estes pontos.

Se o segundo aspecto, atualmente faltando nos IGIs, não for coberto, deveria ser incluso outro indicador de que "o emprego igual de mulheres e homens é promovido para ocupações não tradicionais a seu gênero, e treinamentos e programas de saúde e segurança relacionados a estas ocupações abordam suas necessidades e interesses específicos".

Possíveis meios de verificação

- Registros e dados desagregados por sexo sobre atividades de engajamento com funcionários para identificar diferentes necessidades de treinamento e interesses em ocupações não tradicionais a seu gênero.
- Registros e dados desagregados por sexo sobre oportunidades iguais de emprego para mulheres e homens em ocupações não tradicionais a seu gênero.
- Políticas, procedimentos e registros de ações que promovam ocupações não tradicionais a um determinado gênero.
- Registros/listas de número e tipo de treinamentos realizados, com dados desagregados por sexo (e faixas de idade) referentes ao número de participantes, candidatos e participantes selecionados.
- Registros qualitativos sobre a participação de homens e mulheres em treinamentos, desenvolvimento pessoal e profissional.
- Entrevistas com mulheres e homens.

Armadilhas a se evitar

1) Pensar que a promoção das mulheres em uma ocupação não tradicional ocorre à custa dos homens: uma maneira de pensar errônea, porém tradicional, que perpetuou a existência de lacunas, papéis e estereótipos de gênero entre mulheres e homens, é a crença de que incentivar empregos para mulheres em ocupações não tradicionais para o seu sexo seria desvantajoso para os homens. Empregar mulheres em ocupações não tradicionais na realidade traz ganhos econômicos e sociais para mulheres, homens, suas famílias, empresas e comunidades, e prosperidade econômica e cultural para as nações como um todo (OIT, 2016^{xx}).

^{xx} Organização Internacional do Trabalho, 2016. *op. cit.*

2) Considerar que, ao reconhecer uma situação existente e potencialmente discriminatória, um indicador sanciona a discriminação: neste caso, há empregos tipicamente e tradicionalmente realizados por homens ou mulheres. As ocupações exercidas maioritariamente por mulheres são tradicionalmente menos cobertas por treinamento e medidas de saúde e segurança. Ignorar esta situação não ajudará a melhorá-la. Portanto, é importante que um indicador aborde medidas de treinamento e saúde e segurança. No entanto, um indicador nunca deve ser considerado isoladamente, e é importante em circunstâncias semelhantes que os desenvolvedores de padrão desenvolvam indicadores que contrabalancem o efeito discriminatório da situação da vida real e tentem fornecer incentivos que promovam sua mudança no médio prazo.

2.2.4 Mulheres e homens recebem o mesmo salário quando executam o mesmo trabalho.

Por que este indicador é importante?

O indicador 2.2.4 é um indicador de desempenho. É um dos mais básicos em termos de igualdade de gênero, e, no entanto, como demonstrado no início do documento, está longe de representar a situação atual. O indicador 2.2.4 tem sua base legal na Convenção sobre a *Igualdade de Remuneração da OIT, 1951 (n. 100)*, que aborda especificamente a questão da remuneração igual entre homens e mulheres por trabalhos de igual valor. Vale a pena notar que o texto "trabalhos de igual valor" inclui tarefas que são diferentes, mas às quais é atribuído um valor igual dentro da empresa e, portanto, estão sujeitas à mesma remuneração.

"Abordar a lacuna salarial persistente entre gêneros no local de trabalho não apenas demonstra o compromisso de uma organização com as convenções internacionais que estabelecem o estatuto de remuneração igual, mas também pode estimular a moral e a retenção de funcionários em um mercado competitivo. A remuneração desigual é muitas vezes referida como uma das formas mais comuns de discriminação entre homens e mulheres, embora o tamanho da diferença de remuneração possa variar entre países e setores" (GRI e IFC, 2009, p. 28^{xxi}).

^{xxi} Iniciativa Global de Relatórios e Corporação Financeira Internacional, 2009. *op. cit.*

Adotar, adaptar ou eliminar?

A Convenção 100 da OIT aborda remuneração, e não apenas salários. O termo **remuneração** inclui o salário ordinário, básico ou mínimo e quaisquer emolumentos adicionais pagáveis, direta ou indiretamente, em dinheiro ou não, pelo empregador ao trabalhador e decorrente do emprego do trabalhador. Para garantir que seu padrão seja compatível com as convenções fundamentais da OIT, os desenvolvedores de padrão devem:

- adotar apenas se a legislação nacional ou outros textos normativos aplicáveis incluírem remuneração igual para ambos os sexos pelo mesmo trabalho, E forem rigorosamente aplicados. Se não;
- adaptar para incluir benefícios sociais na redação, como neste exemplo: "Salários e benefícios sociais iguais, incluindo benefícios de aposentadoria, são pagos a mulheres e homens por trabalhos de igual valor".
- Dada a sua natureza fundamental, não é recomendado eliminar este indicador, pois isto enviaria a mensagem errada.

Possíveis meios de verificação

- Registros de dados desagregados por sexo por faixa de idade sobre salários, jornadas de trabalho e benefícios sociais e econômicos, incluindo o pagamento de benefícios de aposentadoria.
- Registros de salários regulares e outras avaliações de benefícios.
- Detalhes das apólices de seguro.
- Entrevistas com trabalhadores e funcionários administrativos (qualquer pessoa que tenha relacionamento remunerado com a organização, incluindo subcontratados, excluindo colaboradores externos, trabalhadores contratados diariamente e prestadores de serviços comerciais. (adaptado da OIT, 2001, definição^{xxii} em Acordo Coletivo sobre Procedimento para a Resolução de Reclamações, 27 de março de 2000)

^{xxii} Organização Internacional do Trabalho, 2001. Acordo Coletivo sobre um Procedimento para a Resolução de Queixas entre o Escritório Internacional do Trabalho e o Sindicato de Funcionários da OIT

Armadilhas a se evitar

1) Justificar diferenças injustificáveis: uma armadilha comum é justificar as diferenças de remuneração com base em considerações relacionadas ao gênero. Na realidade, sempre que há uma lacuna na remuneração entre mulheres e homens, isto é, por si só, um forte indicador de um padrão discriminatório.

"Algumas das lacunas salariais podem ser explicadas por diferenças na educação, níveis de habilidades e anos de experiência - muitas vezes relacionadas às responsabilidades das mulheres no cuidado doméstico e dos filhos, mas na maioria dos casos, uma grande parte permanece inexplicada... Uma explicação para a parcela inexplicada da diferença salarial é a discriminação - seja aberta ou encoberta - no trabalho" (PNUD, 2015, p.110).

2.2.5 As mulheres são pagas diretamente e usando métodos mutuamente acordados (por exemplo, transferência bancária direta, pagamentos diretos de taxas escolares, etc.) para garantir que recebam e retenham seus salários com segurança.

Por que este indicador é importante?

O indicador 2.2.5 é um indicador de desempenho. Ele aborda a necessidade de empoderar economicamente as mulheres através de sistemas que garantem que as mesmas possam se beneficiar diretamente de seus salários e outros elementos de remuneração. É amplamente reconhecido (por exemplo, Gurung e Martinez^{xxiii}) que as mulheres tendem a reinvestir seus ganhos em sua família e comunidade, o que exige que as mulheres tenham controle sobre seus ganhos. Os pagamentos diretos são particularmente importantes em países onde muitas leis continuam restringindo as mulheres de exercer certas ações, como possuir contas bancárias, ou onde as mulheres não tenham poder de decisão em seu ambiente familiar para usar seus ganhos da forma que quiserem (WB, 2016^{xxiv}).

^{xxiii} Gurung, J; Pearl-and Martinez R (2015). *Accelerating Investment in Women through Certification*. W+ White Paper 2015/1 Bangkok: WOCAN.

^{xxiv} Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento / Banco Mundial, 2015. *op. cit.*

Adotar, adaptar ou eliminar?

Este IGI tem uma falha na medida em que fornece exemplos, e exemplos em um indicador carregam uma forte probabilidade de serem interpretados como elementos normativos, quando não são. Isso também implica que os métodos e exemplos descritos são a única maneira de garantir que as mulheres retenham com segurança seus salários. Por fim, um dos exemplos pode ser visto como diretamente discriminatório, assumindo que o pagamento de taxas escolares deve recair sobre as mulheres. Portanto, a abordagem pode ser direcionada demais e oferecer pouco espaço para adotar métodos adaptados localmente para o mesmo efeito. A sugestão é:

- Adaptar o IGI de uma maneira que evite estes problemas de interpretação. Por exemplo, dizendo: "As mulheres são pagas diretamente, usando métodos mutuamente acordados que garantam que as mesmas recebam e retenham seus salários com segurança"; ou qualquer variação que cubra adequadamente a segunda parte importante do indicador: "... garantam que as mesmas recebam e retenham seus salários com segurança".
- Quanto aos outros IGIs, elimine somente se estiverem adequadamente cobertos em outras partes do padrão.

Possíveis meios de verificação

- Registros de acordos sobre a forma de pagamento de salários e outros benefícios.
- Entrevistas com funcionárias que mostrem que os acordos não são forçados (internamente ou externamente à organização).
- Registros de transferências diretas e contratos celebrados diretamente com mulheres.

Armadilhas a se evitar

1) Focar nos meios e não nos fins. O que é desejado através deste indicador é que as mulheres recebam e retenham com segurança suas remunerações.

2.2.6 A licença maternidade não é inferior a um período de seis semanas após o parto.

Por que este indicador é importante?

O indicador 2.2.6 é um indicador de desempenho. Ele aborda a proteção da maternidade, um tema que é um direito humano fundamental reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, incluída no *Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* (ICESCR, 1966) e na *Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres* (CEDAW, 1979).

O Artigo 11.2.b da CEDAW exige: "A introdução de licença maternidade remunerada ou com benefícios sociais comparáveis sem perda do emprego detido anteriormente, senioridade ou subsídio social".

O Indicador 2.2.6 está ancorado na *Convenção sobre a Proteção da Maternidade da OIT, 2000* (n. 183^{xxv}), e a recomendação (n. 191) que a acompanha, que estabelece, entre outros pontos, que:

- as mulheres devem ter direito a uma licença maternidade não inferior a 14 semanas (art.4.1).
- a licença maternidade deve incluir uma licença obrigatória de 6 semanas após o parto (art. 4.4).
- a parcela pré-natal da licença deve ser prorrogada por qualquer período decorrente entre a data presumida e a data real do parto sem redução do período pós-natal obrigatório (artigo 4.5).

Apenas 34% dos países atendem aos requisitos da Convenção 183 da OIT; estima-se que, em todo o mundo, cerca de 830 milhões de mulheres não possuem proteção adequada para a maternidade, enquanto apenas 330 milhões recebem benefícios pecuniários relativos a licença maternidade. Particularmente crítica é a situação de certos grupos de mulheres trabalhadoras que são mais frequentemente excluídas da proteção na lei e na prática, como mulheres que trabalham por conta própria,

^{xxv} C183 – Convenção de Proteção da Maternidade, 2000 (N. 183). Convenção sobre a revisão da Convenção de Proteção da Maternidade (Revisada), 1952 (Entrada em vigor: 07 Fev. 2002) Adoção: Genebra, 88ª. sessão ILC (15 Jun. 2000) - Status: Instrumento atualizado (Convenção Técnica). www/ilo.org NORMLEX Sistema de Informação sobre os Padrões de Trabalho Internacional

domésticas, trabalhadoras temporárias, migrantes ou indígenas (Addati et.al. 2014, p. xii & 7^{xxvi}). Estes números mostram claramente a importância do indicador.

Adotar, adaptar ou eliminar?

A Convenção 183 da OIT aborda três aspectos-chave da proteção da maternidade, dos quais o IGI abrange apenas um: a licença pós-natal obrigatória. Para ter certeza de que seu padrão é compatível com as convenções da OIT, os desenvolvedores de padrão devem:

- adotar apenas se a legislação nacional e o sistema de segurança social abordarem os três aspectos abrangidos pela Convenção 193, E abrangerem toda a população do país. Neste caso, as leis específicas devem ser incluídas na lista de leis obrigatórias; se não,
- adaptar para incluir os elementos que faltam na redação, como neste exemplo: "A licença maternidade não é inferior a um período de 14 semanas, das quais um mínimo de seis semanas deve ocorrer após o parto, sob quaisquer circunstâncias". Este é o mínimo para cumprir a Convenção da OIT, mas se o sistema nacional exigir um período de licença maior, o indicador deve refletir este período maior.

Os desenvolvedores de padrão também devem considerar a inclusão de:

- prevenção de discriminação baseada no status reprodutivo através da prática de emprego (por exemplo, favorecendo os homens porque eles exigem menos tempo de licença em caso de paternidade);
- segurança do emprego nas mesmas condições e status, que permita interrupções e retorno da licença maternidade; e
- exigência de condições de trabalho seguras, proteção contra exposição a materiais perigosos e divulgação de riscos potenciais, inclusive para a saúde reprodutiva.

Dada a sua natureza fundamental, não é recomendado eliminar este indicador, pois isto transmitiria a mensagem errada.

^{xxvi} Addati, Laura, Cassirer, Naomi, Gilchrist, Katherine, 2014. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*, Escritório Internacional do Trabalho -ILO, Genebra.

Possíveis meios de verificação

- Exemplos de comunicações para explicar aos funcionários seus direitos.
- Registros de licença maternidade e paternidade concedidas aos funcionários.
- Contratos de trabalho e/ou acordos coletivos de negociação.
- Entrevistas com funcionários, particularmente mulheres que estejam ou estiveram grávidas durante seu emprego junto à organização.

Armadilhas a se evitar

1) Eliminar o indicador porque está coberto, até certo ponto, pela legislação nacional: uma armadilha potencial inclui a eliminação do indicador porque existe algum tipo de proteção de maternidade na legislação nacional. Isto não implica que as mulheres sejam realmente protegidas e as leis efetivamente implementadas. Este ponto se refere de maneira geral a todos os indicadores, mas é particularmente relevante para o indicador presente.

2) Agrupar o indicador sobre licença maternidade e paternidade: isto confundiria os requisitos legais fundamentais que protegem as mulheres que dão à luz (14 semanas, seis das quais após o parto) e um elemento bem-vindo e importante para estreitar lacunas de gênero em um casal, mas que, por enquanto, está menos firmemente fundamentado na legislação internacional.

2.2.7 A licença paternidade está disponível e não há penalidade para aqueles que usufruem da mesma.

Por que este indicador é importante?

O indicador 2.2.7 é um indicador de desempenho. Baseia-se na *Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares da OIT, 1981* (n. 156), que reconheceu que "é necessária uma mudança no papel tradicional dos homens, bem como no papel das mulheres na sociedade e na família, para se alcançar a plena igualdade entre os homens e as mulheres".

As duas citações abaixo evidenciam a importância dos indicadores 2.2:

- "Pais que desempenham um papel mais ativo no cuidado dos filhos provavelmente serão um dos desenvolvimentos sociais mais significativos do século XXI" (Addati et.al. 2014^{xxvii}).
- "Uma mudança em direção a um modelo em que os homens atuam como co-pais ativos, ao invés de ajudantes de suas parceiras mulheres, é crucial para o desenvolvimento de uma divisão de trabalho mais equitativa no lar, que é a premissa para a igualdade de gênero no trabalho" (Addati et.al., 2014, p.118^{xxviii}).

De acordo com o *Relatório de Desenvolvimento Humano* (PNUD, 2015^{xxix}), uma licença parental mais igualitária e encorajada pode apoiar um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional das mulheres e dos homens, taxas mais elevadas de participação da força de trabalho feminina e reduções de diferenças salariais.

Adotar, adaptar ou eliminar?

O indicador 2.2.7 deve ser adotado somente se a legislação nacional especificar uma licença paternidade mínima e remunerada que permita uma verdadeira partilha de responsabilidade entre os pais.

Caso contrário, e para evitar que apenas poucos dias sejam oferecidos, o IGI deve ser adaptado para refletir um tempo mínimo remunerado para a licença paternidade, que permita esta partilha de responsabilidades. Por analogia com a licença maternidade mínima após o parto, recomenda-se que este período seja estabelecido em seis semanas.

Possíveis meios de verificação

- Exemplos de comunicações para explicar aos funcionários seus direitos.
- Registros de licenças maternidade e paternidade concedidas aos funcionários.
- Entrevistas com funcionários, particularmente aqueles que sejam ou tenham sido pais jovens enquanto trabalhavam para a organização.

^{xxvii} Addati, Laura, Cassirer, Naomi, Gilchrist, Katherine, 2014.*op.cit.*

^{xxviii} Addati, Laura, Cassirer, Naomi, Gilchrist, Katherine, 2014.*op.cit.*

^{xxix} Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento -PNUD, 2015. Relatório de Desenvolvimento Humano, *op. cit.*

Armadilhas a se evitar

1) Agrupar o indicador de licença paternidade com o de licença maternidade: O indicador 2.2.7 aborda principalmente o lado masculino da equação da licença parental. Conforme explicado para o IGI 2.2.6, os dois indicadores devem permanecer separados porque seus fundamentos legais são diferentes e abordam aspectos diferentes, mas importantes, de como minimizar a desvantagem que a maternidade pode implicar para as mulheres.

2.2.8 Reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão estão organizados de forma a incluir mulheres e homens e facilitar a participação ativa de ambos.

Por que este indicador é importante?

O indicador 2.2.8 é um indicador de desempenho. A promoção da igualdade de gênero e a prevenção da discriminação exigem o empoderamento das mulheres para que participem ativamente da comunidade empresarial e de negócios. Isto implica a promoção proativa da participação das mulheres em reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão. Para este efeito, o GRI-IFC aponta o seguinte (GRI-IFC, 2009, p. 50^{xxx}):

- "Para permitir a participação efetiva e ativa das mulheres em programas envolvendo etapas de concepção e implementação, identificar as necessidades de aprendizagem e liderança das mulheres e trabalhar para garantir que estas necessidades sejam abordadas.
- Fornecer informações de carreira e programas de treinamento projetados ... que sejam acessíveis e direcionados para mulheres e homens.
- Considerar a criação de programas para encorajar as mulheres a atuar em áreas não tradicionais relacionadas à organização."

Adotar, adaptar ou eliminar?

Adotar ou adaptar, adicionando o conceito de "encorajamento ativo" de participação das mulheres, por exemplo: "As mulheres são ativamente encorajadas a participar de reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão, que são organizados de

^{xxx} Iniciativa Global de Relatórios e Corporação Financeira Internacional, 2009. *op. cit.*

forma a incluir igualmente mulheres e homens, e facilitar a participação ativa de ambos. Observe que "igualmente" não significa necessariamente o mesmo número ou paridade, mas é um conceito mais amplo que inclui a distribuição de poder.

Possíveis meios de verificação

- Atas de reuniões que mostrem participação equilibrada, em termos de presença, discussão e tomada de decisão, de mulheres e homens.
- Entrevistas com funcionárias mulheres.
- Treinamento de empoderamento com dados desagregados por sexo sobre a participação de trabalhadores e equipe de gestão.
- Procedimentos para a organização de reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão que levem em consideração as necessidades e a especificidade de cada gênero (por exemplo, assegurando que não sejam marcadas reuniões em horários em que as crianças normalmente estão em casa; são utilizadas diferentes metodologias para incentivar a participação aberta e igualitária de mulheres e homens).
- Memorandos incentivando os funcionários a participar de treinamento.
- Dados desagregados por sexo sobre a participação em reuniões, comitês de gestão e fóruns de tomada de decisão.
- Revisar o organograma para localizar quantas mulheres ocupam cargos que envolvem tomada de decisão.

Armadilhas a se evitar

1) Acreditar que a baixa participação das mulheres deve-se a um comportamento cultural persistente: é uma armadilha comum pensar que tal comportamento cultural levaria tanto tempo para ser abordado, que seria impossível de ser medido.

2) Pensar que não cabe à organização resolver este problema. Diversas ações podem ser tomadas pela organização no sentido de gerar empoderamento das mulheres e incentivo de participação, como treinamentos e tutoria. Dependendo do contexto, reuniões para homens e separadamente para mulheres podem ser mais orientadas para resultados do que em grupos mistos. Além disso, as pessoas que moderam reuniões, comitês de gestão e outros fóruns de tomada de decisão podem ser treinadas para entender a forma específica com que cada gênero se expressa. Por

exemplo, não é porque os homens muitas vezes falam com mais força e defendem suas posições de maneira mais assertiva do que as mulheres, que os argumentos ou posições defendidas pelas mulheres sejam menos importantes.

2.2.9 Existência de mecanismos confidenciais e efetivos para denunciar e eliminar casos de assédio sexual e discriminação com base em gênero, estado civil, paternidade-maternidade ou orientação sexual.

Por que este indicador é importante?

O indicador 2.2.9 é um indicador de desempenho, uma vez que exige que os mecanismos sejam eficazes, e a eliminação de assédio e discriminação no local de trabalho (veja a definição). O indicador aborda o assédio e a discriminação baseados em gênero, um dos aspectos mais centrais da discriminação de gênero. O assédio sexual, ou sua ausência, é considerado parte das medidas de saúde e segurança no local de trabalho:

"É responsabilidade das [organizações] garantir um ambiente de trabalho seguro através da implementação de políticas e práticas que garantam a saúde e o bem-estar de todos os funcionários ... Os empregadores [devem] se esforçar para proibir e prevenir todas as formas de violência no local de trabalho, incluindo o assédio verbal, físico e sexual". (GRI-IFC, 2009, p. 34^{xxxix}) "No Reino Unido, o custo do absenteísmo, perda de produtividade e rápida rotatividade de funcionários devido a violência contra mulheres é estimado em £ 2,7 bilhões (cerca de 3,5 bilhões de euros)". (PCSA International 2008 em GRI-IFC, 2009, p. 49^{xxxix})

O indicador 2.2.9, no entanto, mistura elementos diferentes e está incompleto. Ele mistura a denúncia e a prevenção (até sua eliminação) de assédio e discriminação. Embora seja fundamental que as pessoas que utilizam os mecanismos de denúncia sejam asseguradas de que o processo é confidencial, os mecanismos em si devem ser bem conhecidos por todos os funcionários. Mecanismos para eliminar o assédio e a discriminação devem ser tornados bastante visíveis e divulgados, e não mantidos confidenciais. É incompleto na medida em que aborda a confidencialidade, mas omite a segurança. As pessoas que acessam mecanismos de denúncia precisam ter certeza de que isto não comprometerá sua segurança e não levará a retaliações. Além disso, o

^{xxxix} Iniciativa Global de Relatórios e Corporação Financeira Internacional, 2009. *op. cit.*

^{xxxix} Iniciativa Global de Relatórios e Corporação Financeira Internacional, 2009. *op. cit.*

indicador 2.2.9 não faz a correlação entre violência doméstica e violência no trabalho. Isto é importante porque "estudos mostram que 96% das vítimas de violência doméstica experimentam problemas no trabalho devido a abuso". (American Institute on Domestic Violence 2001: GRI-IFC, 2009, p. 49^{xxxiii}). Esta correlação muito alta pode ser explicada pelo estado psicológico das vítimas de violência, que as torna "presas mais fáceis". No entanto, não é o papel deste documento identificar as causas desta situação, mas reconhecer que a correlação existe e que a abordagem da violência deve ocorrer tanto no nível doméstico quanto nos locais de trabalho.

Os itens seguintes constituem um exemplo, retirado do documento *Calvert Women's Principles* (2014, p. 10^{xxxiv}), que destaca uma série de pontos especificamente relacionados à saúde, segurança e ausência de violência, mostrando a inter-relação dos diferentes elementos:

- a. "Proibir e prevenir todas as formas de violência no local de trabalho, incluindo o assédio verbal, físico ou sexual.
- b. Assegurar a segurança das funcionárias mulheres no local de trabalho, nos deslocamentos a partir de e para o local de trabalho, e em situações de negócios relacionadas à empresa, e garantir a segurança de vendedores no local de trabalho.
- c. Fornecer e promover políticas e programas que abordem a violência doméstica.
- d. Eliminar e denunciar condições de trabalho inseguras e fornecer proteção contra a exposição a produtos químicos perigosos ou tóxicos no local de trabalho, particularmente quando tais substâncias possuam, ou haja suspeita de possuírem, efeitos adversos sobre a saúde das mulheres, incluindo a saúde reprodutiva.
- e. Permitir licenças para funcionários que precisem de atendimento ou tratamento médico, para si ou para seus dependentes, incluindo planejamento familiar, aconselhamento e cuidados de saúde reprodutiva, e apoiar o retorno a cargos de igual salário e status.

^{xxxiii} Iniciativa Global de Relatórios e Corporação Financeira Internacional, 2009. *op.cit.*

^{xxxiv} Calvert Investments, Inc., 2014. *Calvert Women's Principles*.

f. Proibir a discriminação na contratação e emprego com base no estado da saúde, por exemplo no caso de indivíduos portadores de HIV positivo/AIDS ou deficiências.

g. Exercer esforços para fornecer serviços e planos de saúde equitativos em termos de gênero."

Adotar, adaptar ou eliminar?

O indicador 2.2.9 é muito vago para ser adotado como está; ao invés disso, ele deve ser dividido e adaptado para cobrir os elementos descritos acima, tanto quanto possível. Em particular, a adaptação deve ser aprofundada nas políticas que tratem do assédio sexual e dos procedimentos relacionados (que devem ser conhecidos pelos funcionários), os mecanismos de denúncia devem ser confidenciais e seguros e o vínculo entre violência doméstica e violência relacionada ao trabalho deve ser abordado. Por exemplo:

"Existem políticas implementadas que afirmam claramente que a violência, o assédio sexual e a discriminação sob qualquer forma são proibidos no local de trabalho e que as violações são punidas".

"Os funcionários têm acesso fácil a processos confidenciais, seguros e sem retaliação para denunciar violência, assédio sexual e discriminação".

"Programas que abordem a violência doméstica são oferecidos e promovidos".

Não elimine este indicador.

Possíveis meios de verificação

- Políticas, procedimentos e documentação associada referente à implementação.
- Registros de treinamento de conscientização oferecido aos funcionários, incluindo equipes de gestão, segurança e supervisão.
- Registros desagregados por sexo de incidentes e reclamações relacionados à saúde e segurança, incluindo violência, assédio sexual e discriminação baseada em gênero, estado civil, paternidade-maternidade ou orientação sexual, e seu acompanhamento.
- Entrevistas com funcionários de todos os níveis, particularmente mulheres.

Armadilhas a se evitar

1) Acreditar que a violência doméstica não tem nenhuma relação com o empregador: a armadilha mais comum é pensar que não cabe à organização abordar a violência doméstica. Se, como visto acima, existir uma alta correlação entre a violência doméstica e a violência no local de trabalho, e esta violência levar a grandes perdas de produtividade, a organização não apenas tem a responsabilidade moral de empreender programas destinados a combater a violência doméstica, como também tal ação representaria uma boa prática de negócios.

Treinamento, educação, sensibilização, possivelmente mediação, entre outros, são ações positivas que a organização pode tomar.

2) Pensar que o assédio sexual e a discriminação são aceitáveis em uma determinada cultura. Outra armadilha comum seria considerar que o assédio sexual e os elementos de discriminação são tão profundamente enraizados em uma determinada cultura, que os padrões precisam oferecer um amplo espaço e tempo para implementar os requisitos. A violência, o assédio sexual e a discriminação são violações dos direitos humanos fundamentais. Eles não são mais aceitáveis do que o abuso infantil. No entanto, os indicadores que abordam esta questão não devem ser redigidos de forma que uma organização não possa ser certificada se uma brecha for identificada. Os indicadores devem pedir que a organização possua todos os meios para abordar brechas e ferramentas para minimizar a ocorrência de violações.

Reconhecimentos

1. Rulita Wijayaningdyah*, Presidente do Conselho de Administração do FSC
2. Martha Nuñez*, Representante Especial de Questões de Gênero, Conselho de Administração Internacional do FSC
3. Joachim Meier-Dörnberg*, Política Social, FSC
4. Marion Karmann*, Monitoramento e Avaliação, FSC
5. Pasi Miettinen*, Unidade de Políticas e Padrões, FSC
6. Gordian Fanso*, Unidade de Política e Padrões, FSC
7. Maurem Kayna Lima Alves* (Celulose Riograndense), Brasil, membra do FSC, Sul econômico
8. Karen Kirkman*, África do Sul, membra do FSC, Sul econômico
9. Paula Montenegro, Argentina, membra do FSC, Sul social
10. Paulina Baca, Equador, membra do FSC, Sul social
11. Yolanda Ramirez, AIDER, Peru, membra do FSC, Sul social
12. Zandra Martinez, México, membra do FSC, Sul social
13. Vera Santos, FSC Portugal
14. Elisabet Bröms Sterne*, DNV-GL, Suécia, CB, membra do FSC, Norte econômico
15. Eglantine Goux Cottin*, Bureau Veritas, França, CB, membra do FSC, Norte econômico
16. Mateo Cariño Fraise, Nepcon net, Espanha, membro do FSC, Norte econômico
17. Stuart Charlton, SGS, África do Sul, membro do FSC, Sul econômico
18. Jeannette Gurung*, Wocan, Tailândia, especialista externa
19. Margaux GRANAT*, Escritório Global de Gênero da UICN, Washington, especialista externa
20. Jackie SILES*, Escritório Global de Gênero da UICN, Washington, especialista externa

Anexo 1 - Estrutura Internacional de Leis e Políticas sobre a Igualdade de Gênero

Preâmbulo da Carta das Nações Unidas

O preâmbulo da Carta das Nações Unidas (1945^{xxxv}) observa que um dos seus objetivos é *reafirmar a fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos de homens e mulheres e de nações grandes e pequenas.*

Declaração Universal dos Direitos Humanos^{xxxvi}

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948^{xxxvii}) pediu por "igualdade": *Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram na Carta sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos dos homens e mulheres e determinaram promover o progresso social e melhores padrões de vida em liberdade maior*

Resolução 8/7 do Conselho de Direitos Humanos da ONU: Mandato do Representante Especial do Secretário-Geral sobre a Questão dos Direitos Humanos e das Empresas Transnacionais e Outras Empresas Comerciais (18 de junho de 2008)

Integrar uma perspectiva de gênero em todos os aspectos de seu trabalho e dar atenção especial às pessoas pertencentes a grupos vulneráveis, particularmente as crianças.

O Relatório SRSG (2009) ao Conselho de Direitos Humanos recomenda que as empresas instituem *um processo contínuo de devida diligência em direitos humanos, através do qual as empresas possam tomar consciência, prevenir e mitigar impactos aos direitos humanos. Quatro elementos da devida diligência em direitos humanos foram delineados neste relatório: "possuir uma política de direitos humanos, avaliar o impacto das atividades da empresa sobre os direitos humanos, integrar estes valores e resultados em culturas corporativas e sistemas de gestão, e acompanhar e relatar o desempenho."*

^{xxxv} Carta das Nações Unidas (1945). <https://treaties.un.org/doc/Publication/CTC/uncharter.pdf>

^{xxxvi} Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). <http://www.ohchr.org/en/udhr/pages/introduction.aspx>

^{xxxvii} Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948b).

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

Convenção sobre os Direitos da Criança (1989^{xxxviii})

A Convenção sobre os Direitos da Criança (CRC) foca nos direitos inalienáveis das crianças.

Artigo 2

1. Os Estados Partes devem respeitar e garantir os direitos estabelecidos na presente Convenção a cada criança em sua jurisdição, sem discriminação de qualquer tipo, independentemente da raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer outra, origem nacional, étnica ou social, propriedade, invalidez, situação de nascimento ou qualquer outra, da criança ou de seus pais ou responsáveis legais.

2. Os Estados Partes devem tomar todas as medidas adequadas para garantir que a criança seja protegida contra todas as formas de discriminação ou punição com base no status, atividades, opiniões expressas ou crenças de seus pais, responsáveis legais ou membros da família.

O CRC também inclui os princípios de que ambos os pais têm responsabilidades comuns relacionadas à educação e desenvolvimento da criança, e que os pais e responsáveis legais devem receber assistência adequada no desempenho de suas responsabilidades de criação de filhos.

Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias (1990)

Artigo 7

Os Estados Partes comprometem-se, de acordo com os instrumentos internacionais em matéria de direitos humanos, a respeitar e assegurar a todos os trabalhadores migrantes e membros das suas famílias dentro de seu território ou sujeitos à sua jurisdição, os direitos previstos na presente Convenção sem distinção de qualquer natureza quanto ao sexo, raça, cor, língua, religião ou convicção, opinião política ou de outra natureza, origem nacional, étnica ou social, nacionalidade, idade, posição econômica, propriedade, estado civil, de nascimento ou qualquer outro.

^{xxxviii} Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, 1989.
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

Convenções da OIT e Recomendações Relacionadas **que promovem a igualdade de gênero, 2012**^{xxxix}

PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

- Convenção de Igualdade de Remunerações, 1951, n. 100, e Recomendação n. 90
- Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958, n. 111, e Recomendação n.111
- Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organizar Convenção, 1948, n. 87
- Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, n. 98
- Convenção sobre a Idade Mínima, 1973, n. 138 e Recomendação n. 146
- Convenção das Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999, n. 182, e Recomendação n.190
- Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930, n. 29, e Recomendação n. 35
- Convenção de Abolição do Trabalho Forçado, 1957, n.105

PROTEÇÃO DA MATERNIDADE, TRABALHO E FAMÍLIA

- Convenção de Proteção da Maternidade, 2000, n. 183, e Recomendação n. 191
- Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981, n. 156, e Recomendação n.165

PROMOÇÃO DE EMPREGO

- Convenção sobre Política de Emprego, 1964, n. 122, e Recomendação n. 122
- Recomendação sobre Política de Emprego (Disposição Suplementar), 1984, n. 169
- Convenção de Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975, n. 142, e revisada pela Recomendação n.195, 2004
- Convenção sobre Cessação de Emprego, 1982, n. 158, e Recomendação n.166
- Recomendação de Criação de Emprego em Pequenas e Médias Empresas, 1998, n. 189
- Recomendação sobre Relação de Emprego, 2006, n.198

^{xxxix} Escritório Internacional do Trabalho, Gabinete de Igualdade de Gênero, Departamento de Normas Internacionais do Trabalho – ILO, 2012. *Gender equality and decent work: Selected ILO Conventions and Recommendations that promote gender equality as of 2012*, Genebra (disponível em francês e espanhol) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088023.pdf

CATEGORIAS ESPECÍFICAS

- Recomendação sobre HIV e AIDS, 2010, n.200
- Convenção sobre os Trabalhadores Domésticos, 2011, n. 189, e Recomendação n. 201
- Convenção sobre os Povos Indígenas e Tribais, 1989, n. 1669
- Convenção sobre Migração para Emprego (Revisada), 1949, n. 97, e Recomendação n.86
- Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975, n. 143, e Recomendação n.151

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Convenção sobre Trabalho Noturno (Mulheres) (Revisado), 1948, n. 89,
- Protocolo de 1990 à Convenção sobre Trabalho Noturno (Mulheres) n. 89
- Convenção sobre Trabalho Noturno, 1990, n. 171, e Recomendação n. 178
- Convenção sobre o Trabalho em Domicílio, 1996, n. 177 e Recomendação n.184
- Convenção sobre Trabalho Temporário, 1994, n. 175, e Recomendação n. 182

Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW-1979^{xi})

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979, como um instrumento vinculativo internacional que constitui a base para a igualdade entre mulheres e homens. O Tratado constitui um padrão internacional para proteger e promover os direitos humanos das mulheres: uma "Declaração de Direitos" para as mulheres. É o único instrumento internacional que aborda de forma abrangente os direitos das mulheres dentro da vida política, civil, cultural, econômica e social e estabelece uma agenda internacional para ações nacionais no sentido de acabar com a discriminação de gênero e proteger os direitos humanos e as liberdades fundamentais das mulheres.

Quarta Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres em Pequim (1995)^{xii}, Declaração de Pequim e Plataforma de Ação

^{xi} Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - CEDAW, 1979. op. cit.

^{xii} Quarta Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres em Pequim (1995), Declaração e Plataforma de Ação de Pequim. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

A Plataforma de Ação de Pequim estabeleceu uma agenda para o empoderamento das mulheres, promovendo e protegendo o gozo pleno e igual de mulheres e homens de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, sem distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer outra, origens nacionais ou sociais, propriedade, estado de nascimento ou qualquer outro (Plano de Ação).

A Plataforma de Pequim baseia-se nos princípios de poder e responsabilidade compartilhados entre mulheres e homens em casa, no local de trabalho e nas comunidades nacionais e internacionais mais amplas. Seu objetivo é remover "todos os obstáculos à participação ativa das mulheres em todas as esferas da vida pública e privada através de uma participação plena e igualitária nos processos de tomada de decisões econômicas, sociais, culturais e políticas".

Princípios de Empoderamento das Mulheres: Igualdade significa um Bom Negócio (Pacote Global das Nações Unidas e ONU Mulheres, 2011)

Princípio 1: Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero

Princípio 2: Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho - respeitar e apoiar os direitos humanos e a não-discriminação

Princípio 3: Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todas as trabalhadoras e trabalhadores

Princípio 4: Promover educação, treinamento e desenvolvimento profissional para mulheres

Princípio 5: Implementar desenvolvimento empresarial, cadeia de suprimentos e práticas de marketing que empoderem as mulheres

Princípio 6: Promover a igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa

Princípio 7: Medir e divulgar publicamente a evolução no alcance da igualdade de gênero

Metas de Desenvolvimento Sustentável: Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para a Sustentabilidade (ONU 2015)^{xlii}

^{xlii} Assembleia Geral das Nações Unidas, 2015. *op. cit.*

Roteiro Global 2030 aprovado pelos Estados Membros das Nações Unidas estabelecido no Objetivo 5:

Objetivo 5: "Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas"

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todos os lugares

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas pública e privada, incluindo o tráfico humano e outros tipos de exploração sexual.

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como o casamento infantil, precoce e forçado e a mutilação genital feminina

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho doméstico e de cuidados familiares não remunerado através da provisão de serviços públicos, políticas de infraestrutura e proteção social e promoção da responsabilidade compartilhada no lar e na família como nacionalmente apropriada

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos conforme acordado sob o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de análise.

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como acesso à propriedade e ao controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

5.b Melhorar o uso da tecnologia habilitadora, particularmente a tecnologia da informação e das comunicações, para promover o empoderamento das mulheres

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação executável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis"

Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas^{xliii}

^{xliii} Resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas 61/295, 2007. Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas. http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf

Adotada pela Resolução 61/295 da Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de setembro de 2007, a Declaração exige:

Artigo 21:

“1. Os povos indígenas têm o direito, sem discriminação, de melhorar suas condições econômicas e sociais, inclusive, entre outras coisas, nas áreas de educação, emprego, treinamento e reciclagem profissional, habitação, saneamento, saúde e segurança social.

*2. Os Estados devem tomar medidas eficazes e, quando adequado, medidas especiais para assegurar a melhoria contínua de suas condições econômicas e sociais. Deve ser dada atenção particular aos direitos e necessidades especiais dos idosos, **mulheres**, jovens, crianças e pessoas com deficiência indígenas.*

Artigo 22:

*1. Será dada especial atenção aos direitos e às necessidades especiais dos idosos, **mulheres**, jovens, crianças e pessoas com deficiência indígenas na implementação desta Declaração.*

*2. Os Estados devem tomar medidas, em conjunto com os povos indígenas, para garantir que as **mulheres** e as crianças indígenas desfrutem de proteção total e garantias contra todas as formas de violência e discriminação.”*

Convenção das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas^{xliv}

A Conferência das Partes adotou várias decisões: a igualdade de gênero é fundamental para o alcance do objetivo da UNFCCC (UNFCCC, 2016)^{xlv}:

COP 16: "... reconhece que os efeitos adversos das mudanças climáticas têm uma série de implicações diretas e indiretas para o gozo efetivo dos direitos humanos e que os efeitos das mudanças climáticas serão sentidos de forma mais aguda por aqueles segmentos da população que são já vulneráveis devido à geografia, gênero, idade, origem indígena ou de outras minorias e deficiência".

COP 18: Decisão 23/CP.18: Promover o equilíbrio de gêneros e melhorar a participação das mulheres nas negociações da UNFCCC e na representação das Partes em órgãos estabelecidos nos termos da Convenção ou do Protocolo de Quioto

^{xliv} Convenção das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas. Gênero e Mudanças Climáticas.
http://unfccc.int/gender_and_climate_change/items/7516.php

^{xlv} Convenção das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas, 2016. Gênero e Mudanças Climáticas SBI 44, Agenda Item 15, Bonn Conferência sobre Mudanças Climáticas 16– 26 de maio de 2016.
http://unfccc.int/files/gender_and_climate_change/application/pdf/overview_presentation.pdf

COP 20 (2014): "Decisão 18/CP.20: Estabeleceu o programa de trabalho de Lima de dois anos sobre gênero, autorizando uma mudança (...)".

COP 21: "Reconhecendo que as mudanças climáticas são uma preocupação comum da humanidade, as Partes deveriam, ao tomarem medidas para enfrentar mudanças climáticas, respeitar, promover e considerar suas respectivas obrigações em matéria de direitos humanos ..., bem como a igualdade de gênero, empoderamento das mulheres e equidade intergeracional".

Convenção das Nações Unidas sobre Diversidade Biológica^{xlvi}

Decisão aprovada pela Conferência das Partes na Décima Segunda reunião, República da Coreia, de 6 a 17 de outubro de 2014. XII/7. Considerações sobre integração de gênero.

A CBD desenvolveu um Plano de Ação sobre Questões de Gênero para 2015-2020, que define o papel da Secretaria em estimular e facilitar os esforços, tanto internamente quanto com parceiros e outras Partes em nível nacional, regional e global, para superar restrições e aproveitar as oportunidades dentro de seu trabalho. A convenção também estabelece ações que as Partes podem assumir para integrar o gênero no trabalho ao abrigo da Convenção.

^{xlvi} Convenção das Nações Unidas sobre Diversidade Biológica, 2015. Gênero e Biodiversidade.
<https://www.cbd.int/gender/>