

PELA IGUALDADE DE GÊNERO NO SETOR DE ALIMENTOS: O QUE OS INVESTIDORES PODEM FAZER?



ÍNDICE

Agradecimentos	3
1. Introdução	4
2. Desigualdade de gênero no início da cadeia de valor dos alimentos	6
2.1. As mulheres e a cadeia de valor dos alimentos andam de mãos dadas	6
2.2. As desigualdades de gênero são generalizadas no início das cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas	6
2.3. Os riscos e as desigualdades de gênero são agravados em tempos de crise	10
3. O papel das empresas de alimentos e empresas agrícolas na promoção da igualdade de gênero em suas cadeias de fornecimento	11
3.1. As empresas de alimentos podem promover a igualdade de gênero em suas cadeias de fornecimento	11
3.2. Os esforços para promover a igualdade de gênero nas cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas são insuficientes	14
4. Os investidores têm um papel a cumprir no avanço da igualdade de gênero	18
4.1. Por que trabalhar com esse tema?	18
4.2. Com quem trabalhar?	19
4.3. Com o que trabalhar?	19
4.4. Como trabalhar?	21
Anexos	23
Anexo 1: Principais dados desagregados por gênero no início das cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas	23
Anexo 2: Riscos de gênero no cacau no Gana	25
Anexo 3: Riscos de gênero no setor de pescado no Sudeste Asiático	26
Anexo 4: Riscos de gênero no setor brasileiro do café	27
Notas	28

AGRADECIMENTOS

Este documento foi escrito por Danielle Burt, Sharmeen Contractor e Kauwel Qazi.

A Oxfam agradece a contribuição das seguintes pessoas à sua produção: Ashley Aarons, Eline Achterberg, Francis Agbere, Carlos Aguilar, Mansi Anand, Daisy Avila, Caroline Brodeur, Arnold Chamunogwa, Duangthip Chomprang, Ha Do Thuy, Gloria Isabel Garcia Parra, Susanne Gauster, Gustavo Ferroni, Luiz Franco, Anouk Frank, Edward Gillespie, Uwe Gneiting, Kaitlyn Henderson, Amina Hersi, Hana Ivanhoe, Jayasinghe, Miguel Levano, Diana Kearney, Mapule Maema, Alejandra Alayza Moncloa, Nnenna Moneke, Leah Mugehera, Ioan Nemes, Nasheli Noriega, Martis Palencia, Laurel Pergorsch, Lina Pinilla Angarita, Alivelu Ramisetty, Helen Ripmeester, Dorcas Robinson, Adam Sadat, Ricardo Saenz de Tejada, Le Thi Sam, Radhika Sarin, Irit Tamir, Rapastha Trirath, Steffen Vogel, Rachel Wilshaw, Abigail (Kai) Yebo, Tim Zahn e Suzanne Zweben.

A Oxfam gostaria de agradecer pelas contribuições de Shruti Ghosh (Adasina Social Capital), Julia Cedarholm (Arjuna Capital), Andrew Behar (As You Sow), Vaidehee Sachdev (Aviva Plc), Lauren Compere e Amy Orr (Boston Common Asset Management), Ranjana Das (Ethical Tea Partnership), Emily De Mais (Federated Hermes), Lydia Kuykendal (Mercy Investments), Camille Le Pors (M&G Plc), Sarah Zoen (Pillar Two), Soh-Won Kim (Principles of Responsible Investment), Rachel Whittaker (RobecoSAM), Maya Zamir (Veris Wealth Partners), Marcella Pinilla (Zevin Asset Management), Yifan Chen, Chloe Christman Cole, Lana Taffel e Natasja Sheriff Wells. Nossa gratidão especial às organizações de direitos das mulheres, muitas das quais responderam anonimamente ao nosso questionário e nos ajudaram a enriquecer este documento.

A Oxfam gostaria de agradecer a Roberto Cataldo Costa e Isadora Ferreira Veiga pela tradução e revisão deste relatório.

Para obter mais informações sobre as questões levantadas aqui, envie um e-mail para kauwel.qazi@oxfam.org e sharmeen.contractor@oxfam.org.

Foto da capa: uma mulher cambojana da comuna de Kampong Phluk preparando camarões para o processo de secagem. Crédito: Banung Ou/Oxfam.

1. INTRODUÇÃO

A atenção dispensada pelas empresas à necessidade de promover a igualdade de gênero tem variado ao longo do tempo. O tema vem sendo incluído em iniciativas de diversidade, equidade e inclusão (DEI) e ganhou força durante a pandemia de COVID-19, quando as contribuições importantes das mulheres para a economia e a sociedade ficaram claras, uma vez que um grande número delas abandonou seus empregos para atender ou ajudar membros da família e/ou cumprir outras responsabilidades domésticas. E desde a pandemia, os investidores ampliaram seus esforços para incentivar as empresas a fazer mais no sentido de garantir a igualdade de gênero.

No entanto, o que tem faltado nesses esforços é um foco nas mulheres e nas pessoas com diversidade de gênero¹ que desempenham um papel vital nas etapas mais iniciais das cadeias de fornecimento das empresas – do chão de fábrica à fazenda – principalmente no Sul Global.² Nos poucos casos em que o foco estava nas mulheres que impulsionam as cadeias globais de fornecimento, a maior parte deles era direcionada às experiências das trabalhadoras do setor do vestuário.

As mulheres fazem parte das cadeias de fornecimento das empresas compondo, em alguns casos, a maior parte da força de trabalho, mas continuam sendo marginalizadas, invisibilizadas, discriminadas e não reconhecidas. Quatro dos relatórios mais recentes da Oxfam – um sobre uma *commodity* alimentar,³ dois sobre varejistas de alimentos⁴ e um sobre o agronegócio como um todo⁵ – destacam as desigualdades que as mulheres continuam enfrentando em toda a cadeia de valor dos alimentos, e principalmente no início das cadeias de fornecimento das empresas. A última avaliação da Oxfam, exposta em um relatório publicado em 2023,⁶ mostrou como as empresas fizeram apenas mudanças pontuais para promover a igualdade de gênero, e a maioria delas está demorando muito para agir por conta própria.

A Oxfam pretende trabalhar com os investidores, que estão bem posicionados para incentivar as empresas a promover a igualdade de gênero, inclusive mais no início de suas cadeias de fornecimento. Como acionistas de empresas de alimentos, os investidores são *stakeholders* fundamentais que podem ajudar a impulsionar transformações importantes.

Este documento apresenta informações e orientações sobre como os investidores podem ajudar a mudar essa narrativa e incentivar as empresas a agir. Ele se baseia em relatórios e avaliações da Oxfam e de seus parceiros e aliados, além de entrevistas individuais, discussões em grupos focais e oficinas com organizações de direitos das mulheres, empresas e investidores. O documento está organizado da seguinte forma:

- A Seção 2 descreve o papel das mulheres e das pessoas com diversidade de gênero em toda a cadeia de valor dos alimentos, principalmente nas etapas iniciais das cadeias de fornecimento das empresas, e as desigualdades que elas enfrentam.
- A Seção 3 examina os esforços atuais das empresas de alimentos e empresas agrícolas e o papel que elas podem cumprir na promoção da igualdade de gênero em suas cadeias de fornecimento.
- A Seção 4 descreve um caminho para os investidores incentivarem a ação das empresas no sentido de promover a igualdade de gênero em suas cadeias de fornecimento.

2. DESIGUALDADE DE GÊNERO NO INÍCIO DA CADEIA DE VALOR DOS ALIMENTOS

2.1. As mulheres e a cadeia de valor dos alimentos andam de mãos dadas

As mulheres e as pessoas com diversidade de gênero cumprem um papel fundamental na cadeia de valor dos alimentos, desde a agricultura e a produção até o processamento e a embalagem, a distribuição e a venda no varejo. Essas pessoas estão presentes em toda a cadeia de valor dos alimentos e operam nas seguintes funções e setores (Figura 1).

Figura 1. Papéis das mulheres e de pessoas com diversidade de gênero na cadeia de valor dos alimentos



A cadeia de valor dos alimentos constitui uma fonte vital de renda e emprego para mulheres e pessoas com diversidade de gênero, principalmente nas zonas rurais onde há pouco emprego fora da agricultura.⁷ Cerca de uma em cada três trabalhadoras do mundo está situada no início na cadeia de valor dos alimentos.⁸ Essas relações de dependência

aumentarão com o tempo, à medida que mais homens saírem do setor e os papéis das mulheres se ampliarem.⁹

O trabalho da Oxfam tem como foco o papel de agricultores, trabalhadores agrícolas e profissionais que atuam nas etapas iniciais nas cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas.¹⁰ Esta orientação parte dessas experiências, principalmente com *commodities* alimentares, para chamar a atenção para as desigualdades de gênero vivenciadas nesse contexto, no qual as grandes *traders* do agronegócio, as empresas de alimentos e bebidas, e as varejistas de produtos alimentares podem desempenhar um papel fundamental na definição das consequências para as mulheres.

2.2. As desigualdades de gênero são generalizadas no início das cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas

Os direitos das mulheres e das pessoas com diversidade de gênero, incluindo seus direitos a representação, reparação, igualdade de remuneração e segurança no trabalho, são desrespeitados em todas as fases da cadeia de fornecimento alimentar.¹¹ Especialmente nas cadeias das empresas de alimentos e empresas agrícolas, essas pessoas enfrentam barreiras cada vez mais fortes à segurança, ao reconhecimento e ao avanço. Esses desafios são agravados ainda mais no caso de mulheres negras, indígenas e pessoas não brancas e pessoas não cis, mulheres que vivem com deficiência, e mulheres migrantes e sem documentos.¹²

Interseccionalidade

É importante reconhecer e compreender como as diferentes identidades que se intersectam têm um efeito desproporcional sobre mulheres, meninas e pessoas com diversidade de gênero na agricultura. Em termos globais, mulheres rurais e indígenas e pessoas com diversidade de gênero sofrem preconceitos, desafios e restrições não enfrentados por homens cis. Essas desvantagens são exacerbadas quando uma pessoa nessas condições também tem outra identidade social marginalizada em seu país, sofrendo discriminação com base em raça ou casta, condição de migração, estado civil, religião, sexualidade, idade e outras.¹³ Uma cadeia de valor transformadora em termos de gênero não deve ignorar as formas cruzadas de marginalização que as pessoas enfrentam, pois isso aumenta o risco de discriminação. No entanto, os dados sobre interseccionalidade estão em grande parte ausentes, dificultando a compreensão dos impactos desproporcionais da intersecção de identidades sobre mulheres, meninas e pessoas com diversidade de gênero.

Nas etapas iniciais das cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e produtos agrícolas, o trabalho das mulheres costuma ser invisível, não/mal remunerado, precário e inseguro. As condições de trabalho são piores do que as dos homens e, com frequência, perigosas para a saúde e o bem-estar. Elas recebem menos ofertas de

oportunidades no local de trabalho e muitas vezes são discriminadas ou têm seu avanço profissional negado. A precariedade do seu trabalho lhes dá menos oportunidades de avançar e as deixa particularmente expostas à violência e ao assédio. As graves desigualdades que as mulheres e as pessoas com diversidade de gênero enfrentam têm impactos importantes, não apenas em nível individual, mas para a sociedade em geral.

O nível em que as desigualdades se destacam nas etapas iniciais das cadeias de fornecimento pode variar muito, dependendo do contexto da região ou do país (por exemplo, leis/normas, história e impacto do colonialismo, infraestrutura, práticas do setor privado ou impactos climáticos) e do contexto específico de cada *commodity* (por exemplo, tipo de *commodity*, como é cultivada, obtida e exportada, e práticas do setor privado). Em consulta com parceiros e colegas da Oxfam, esta orientação identificou seis riscos que prevalecem em muitos contextos e produtos no início das cadeias de fornecimento (Tabela 1) e incluem:

1. Discriminação;
2. Acesso desigual a recursos;
3. Responsabilidades por cuidados não remunerados;
4. Remuneração desigual;
5. Saúde e Segurança no trabalho; e
6. Violência e assédio com base em gênero.

A orientação se baseia em evidências de riscos com base em gênero documentados pela Oxfam e por seus parceiros em *commodities* alimentares que incluem:

- Pescado, incluindo aquicultura, colheita e processamento na Tailândia, na Indonésia e no Vietnã (Anexo 2);
- Produção de cacau em Gana (Anexo 3);
- Cultivo de uva e produção de vinho na África do Sul;
- Plantações de banana e abacaxi da Costa Rica; e
- Produção de café no Brasil (Anexo 4).

Aminah mostra grãos de café que plantou em sua fazenda na Indonésia. Crédito: Kyo Umareta/Oxfam.

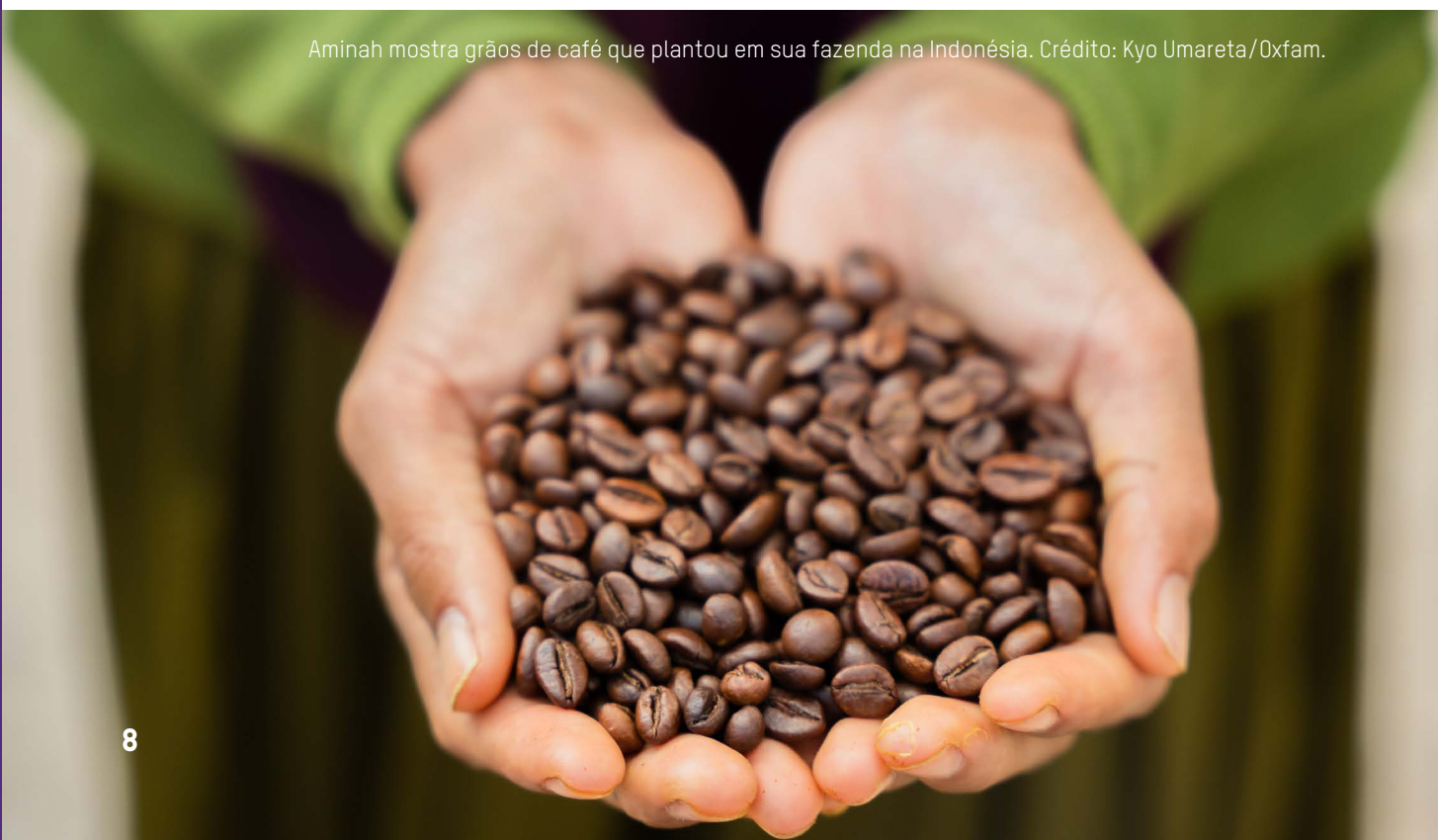


Tabela 1. Riscos predominantes em muitos contextos e *commodities* nas etapas iniciais das cadeias de fornecimento

RISCOS COM BASE EM GÊNERO	EXEMPLOS
DISCRIMINAÇÃO	
<p>Às mulheres e às pessoas com diversidade de gênero é negado emprego e acesso a recursos devido a normas sociais prejudiciais e a expectativas estereotípicas de papéis associadas ao seu gênero, enquanto as barreiras estruturais no local de trabalho podem restringir as suas oportunidades econômicas, sua mobilidade e sua participação no emprego não agrícola.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Os empregadores das plantações de abacaxi na Costa Rica evitam contratar mulheres ou renovar seus contratos se elas engravidarem, apesar dos impedimentos legais. Há mais mulheres em empregos com salários mais baixos (por ex., processamento de camarão em terra) e menos em empregos mais bem remunerados (por exemplo, supervisores de fazendas de café no Brasil). Devido à precariedade crescente, as mulheres migrantes têm de enfrentar más condições de trabalho e práticas trabalhistas injustas nos vinhedos e no cultivo de uvas da África do Sul.¹⁴
ACESSO DESIGUAL AOS RECURSOS	
<p>Ao longo da cadeia de valor dos alimentos, as práticas discriminatórias e as normas sociais podem determinar quem controla e se beneficia do acesso aos recursos (incluindo financiamentos, terras, conhecimentos tecnológicos, informações, mercados, formação etc.) e da renda, criando camadas extras de desigualdades de gênero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> As mulheres produtoras de cacau em Gana têm menos acesso a recursos, conexões com empresas compradoras, crédito para comprar fertilizantes etc.
RESPONSABILIDADES POR CUIDADOS NÃO REMUNERADOS	
<p>A participação das mulheres na economia é afetada pelo tempo desproporcional gasto em responsabilidades com cuidados. Além disso, as contribuições essenciais para a produção de alimentos costumam ser consideradas uma extensão das suas responsabilidades domésticas, e não atividades econômicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Em Minas Gerais, no Brasil, as trabalhadoras do café gastam 26,9 horas por semana, em média, em cuidados não remunerados (150% mais do que a maioria dos homens).¹⁵ No setor do camarão na Indonésia, as mulheres são vistas como “esposas de aquicultores” que administram as tarefas domésticas enquanto cuidam dos lagos.
REMUNERAÇÃO DESIGUAL	
<p>Em termos globais, as mulheres trabalhadoras em toda a cadeia de valor alimentar ganham, em média, apenas 82 centavos para cada dólar ganho pelos homens.¹⁶ A segregação profissional com base em gênero e as normas e práticas sociais criam barreiras que impedem seu avanço e a realização das suas capacidades produtivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Muitas trabalhadoras migrantes entrevistadas nos vinhedos e no cultivo de uvas da África do Sul relataram ganhar menos do que o salário mínimo obrigatório por lei.¹⁷
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	
<p>Os riscos à saúde e à segurança no trabalho especificamente relacionados à questão de gênero abrangem todos os aspectos do ambiente de trabalho que têm impacto negativo sobre a saúde e o bem-estar de mulheres e de trabalhadoras e trabalhadores com diversidade de gênero, e o impacto na sua produtividade é direto. Esses aspectos incluem limpeza e higiene, bem como o ambiente físico e os riscos biológicos e reprodutivos associados à exposição química.</p>	<ul style="list-style-type: none"> As condições nas fábricas de processamento de camarão na Tailândia e na Indonésia são supostamente insalubres, muitas vezes com poucos banheiros e pausas rigorosamente controladas.¹⁸ Na Costa Rica, as trabalhadoras rurais das plantações de banana e abacaxi enfrentam exposição a substâncias tóxicas e pesticidas perigosos e não recebem o equipamento de proteção necessário.
VIOLÊNCIA E ASSÉDIO BASEADOS EM GÊNERO	
<p>A violência e o assédio relacionados a gênero no local de trabalho são generalizados e difundidos, com graves consequências para a saúde física e mental.¹⁹ O acesso aos recursos naturais, na maioria das vezes controlados pelos homens, coloca as mulheres em risco de violência e exploração sexual, principalmente onde os recursos são escassos ou estão diminuindo.²⁰</p>	<ul style="list-style-type: none"> Na África do Sul, trabalhadoras agrícolas supostamente precisaram praticar atos sexuais para conseguir empregos nos vinhedos ou no cultivo de uvas. As trabalhadoras migrantes estão expostas a abusos e maus-tratos e não denunciam abertamente por medo de deportação.

2.3. Os riscos e as desigualdades de gênero são agravados em tempos de crise

Os impactos da Covid-19

A pandemia de Covid-19 teve um impacto desproporcional sobre as mulheres e as pessoas com diversidade de gênero, incluindo as que trabalham nas etapas iniciais das cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas. Muitas tiveram de se ajustar à realidade da época:

- Mais precariedade no emprego: as mulheres enfrentaram maior precariedade do que os homens, que tinham menor probabilidade de perder o emprego²¹ e maior probabilidade de ser recontratados mais tarde. Representando uma grande proporção dos trabalhadores sazonais, em meio período e pagas por produção, com frequência as mulheres foram as primeiras a perder o emprego.²²
- Mais trabalho não remunerado: um número desproporcionalmente maior de mulheres do que de homens renunciou ao trabalho para assumir responsabilidades domésticas e de cuidado.²³ A escassez de mão de obra impôs um fardo a mais às mulheres, que intervieram como mão de obra familiar para realizar trabalhos não remunerados de colheita e plantação.²⁴
- Condições de trabalho inseguras: as mulheres tinham mais probabilidades de exposição a condições de trabalho inseguras do que os homens, uma vez que a maior parte delas era de trabalhadoras informais.

Impactos das mudanças climáticas

As etapas iniciais das cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas dependem de recursos naturais que são suscetíveis às mudanças climáticas e vulneráveis a danos ou eliminação pelos riscos físicos dessas mudanças. As mudanças climáticas afetam mulheres e pessoas com diversidade de gênero que trabalham nessas cadeias de formas diferentes das dos homens: elas correm maiores riscos devido às desigualdades que já enfrentam.

- As normas culturais e sociais impedem o acesso delas aos recursos (educação, formação, informação, redes) necessários para desenvolver resiliência climática aos riscos decorrentes dos impactos das mudanças climáticas e para adotar práticas e tecnologias inteligentes para o clima.²⁵
- Elas enfrentam maiores desafios para se recuperar de choques e eventos climáticos extremos (por exemplo, perda de empregos, mais tarefas de cuidados não remunerados e menos acesso a crédito, seguros ou apoio governamental).
- Elas correm maior risco de sofrer violência e assédio com base em gênero, dada a escassez e a tensão cada vez maiores em lares e comunidades, a vulnerabilidade à coerção sexual e a violência usada para exercer poder e controle sobre, entre outras coisas, recursos naturais escassos.²⁶
- Impactos sobre a produtividade e/ou o rendimento das colheitas porque o tempo passado longe dessas atividades tende a aumentar os cuidados e as responsabilidades domésticas.²⁷

3. O PAPEL DAS EMPRESAS DE ALIMENTOS E EMPRESAS AGRÍCOLAS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO EM SUAS CADEIAS DE FORNECIMENTO

3.1. As empresas de alimentos podem promover a igualdade de gênero em suas cadeias de fornecimento

As principais empresas de alimentos e empresas agrícolas do mundo têm muito poder e influência, entre elas estão:

- Traders, processadoras ou empresas do agronegócio que constituem uma conexão vital entre produtores e consumidores, operando em todos os aspectos da produção e distribuição de alimentos e os influenciando.
- Dezoito empresas de alimentos e bebidas que obtiveram, em média, 14 bilhões de dólares por ano em lucros inesperados em 2021 e 2022 e empregam milhões de pessoas na cadeia de fornecimento.²⁸
- Varejistas de alimentos ou supermercados, que são o último elo da cadeia de valor alimentar e que se tornaram, na prática, os controladores do comércio alimentar global – configurando produtores e processadores em cadeias de fornecimento geograficamente dispersas, altamente especializadas e organizadas em múltiplos níveis para fornecer padrões de qualidade precisos a dezenas de milhares de produtos, todos os dias do ano.

Figura 2. As empresas de insumos fabricam produtos essenciais usados na produção agrícola, como sementes e fertilizantes



Fonte: E. Fawcett e S. Zweben (2021). *Shining a Spotlight: A critical assessment of food and beverage companies' delivery of sustainability commitments*. Oxfam.

Essas empresas estão bem posicionadas para gerar soluções e promover amplamente a igualdade de gênero, principalmente no início de suas cadeias de fornecimento. Elas podem não estar investindo na igualdade por uma série de razões: complexidades das cadeias de fornecimento, falta de compreensão ou conhecimento das questões, suposto distanciamento ou subvalorização desse investimento. No entanto, elas podem fazer mais para promover a igualdade de gênero em suas cadeias de fornecimento – na estratégia e na governança que estabelecem, nas políticas e práticas de gênero que desenvolvem, nos avanços e no desempenho que identificam e nas informações que divulgam.

Suas iniciativas devem começar pela responsabilidade de respeitar os direitos humanos (veja os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP) e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre Conduta Empresarial Responsável para Empresas Multinacionais).²⁹ Isso está se tornando cada vez mais importante à medida que os países aprovam legislação relativa à devida diligência em matéria de direitos humanos e à ação empresarial que criaria mais mecanismos para a prestação de contas e responsabilização das empresas, incluindo suas cadeias de fornecimento. Nesse contexto, essas empresas podem promover a **devida diligência em direitos humanos sensível ao gênero (AIDH-SG)**,³⁰ que visa identificar, administrar, prevenir e eliminar riscos especificamente relacionados à questão de gênero em toda a cadeia de valor de uma empresa.³¹

A avaliação de impacto nos direitos humanos (AIDH) da Kroger e da Lidl representa um primeiro passo positivo

Um aspecto da AIDH-SG inclui a realização dessas avaliações de modo que ajudem a identificar e avaliar os impactos específicos de gênero em toda a cadeia de fornecimento de uma empresa.³² Embora reconheçamos que realizar AIDHs em todas as *commodities* nas suas cadeias de fornecimento é difícil para as empresas, elas precisam começar por algum lugar. Nesse sentido, em 2023, a Kroger e a Lidl realizaram uma AIDH em sua cadeia de fornecimento de pescado. A Oxfam fez as seguintes observações sobre como a questão de gênero foi captada na avaliação:

- A AIDH apresentou dados desagregados por gênero sobre entrevistas presenciais. Porém, de acordo com quem realizou a avaliação, nenhum dos entrevistados se identificou como não binário, de modo que esse grupo demográfico não foi captado na AIDH.³³
- Não há informações sobre o processo de seleção dos entrevistados e, portanto, não é possível verificar a ausência de viés de seleção.
- Foi um processo sensível ao gênero, que garantiu que tanto as mulheres quanto os homens entrevistados no local de trabalho se sentissem confortáveis para falar e participar.
- Foi realizada uma análise baseada em gênero que documentou os riscos de discriminação de gênero e assédio sexual e os impactos sobre as mulheres.³⁴
- Foi apresentada uma recomendação específica de gênero, que é um ponto de partida para as melhores práticas em que a integração do gênero é captada através de numerosas recomendações.

Em função de seu alcance e sua fatia de mercado, essas empresas têm um grande poder de compra que pode ser aproveitado para impulsionar transformações entre os seus fornecedores, tanto direta quanto indiretamente, dando o tom para o conjunto do de alimentos. Isso pode incluir iniciativas de mitigação de riscos, bem como esforços de criação de valor, dada a forma como as mulheres que trabalham nas etapas iniciais das cadeias de fornecimento demonstraram usar seus recursos limitados para aumentar os rendimentos agrícolas,³⁵ melhorar a produtividade³⁶ e impulsionar a resiliência.³⁷

Os esforços da Olam para promover o empoderamento econômico das mulheres em cadeias de fornecimento selecionadas

Em seus esforços para implementar uma gestão proativa dos riscos específicos de gênero, a Olam monitora o perfil de gênero em várias das suas cadeias de fornecimento por meio de:

- **Identificação de riscos de gênero:** a Olam reconhece que os dados desagregados por gênero nem sempre são específicos para cada cadeia de fornecimento e região do mundo. Portanto, a empresa inicia o processo com um mapeamento de riscos baseado em documentação usando os dados existentes. A partir dessa etapa, com o objetivo de preencher lacunas nos dados e compreender as causas fundamentais dos riscos para os direitos humanos específicas de cada contexto em que esses riscos são elevados, a Olam faz o acompanhamento com avaliações concretas em cadeias de fornecimento específicas, conforme necessário. Os programas e processos de sustentabilidade (como registro e envolvimento de fornecedores/agricultores, formação de agricultores etc.) servem para ajudar a enfrentar os riscos identificados.
- **Melhoria da posição das mulheres:** reconhecendo a sub-representação das mulheres e sua potencial discriminação, a Olam está trabalhando através do seu Sistema de Informação ao Agricultor para dar visibilidade ao papel delas na produção agrícola, o que permite à empresa direcionar melhor as iniciativas para apoiar as mulheres nas cadeias de fornecimento. Isso inclui trabalhar ativamente na atualização do sistema para permitir o registro de mais de um *stakeholder* por propriedade rural, com o objetivo de poder registrar muito mais mulheres e interagir diretamente com elas para que possam se envolver de forma mais direta na relação de trabalho com a empresa.

Além disso, embora possam adotar iniciativas específicas de gênero, essas empresas também têm a possibilidade de integrar a perspectiva de gênero a outras iniciativas relevantes, como:

- **Diversidade, equidade e inclusão (DEI):** as empresas têm introduzido uma série de iniciativas para melhorar a DEI no local de trabalho, que incluem igualdade salarial, desenvolvimento, contratação, promoção e retenção. É hora de os esforços de DEI passarem das operações da empresa para as cadeias de fornecimento. As empresas podem adotar uma abordagem centrada em “não causar danos”, na qual não se limitam a consultar, mas também criam soluções em conjunto com *stakeholders* afetados e grupos feministas. Por exemplo, a partir de seu trabalho no Sudeste Asiático, a Oxfam desenvolveu uma ferramenta prática de diagnóstico para *stakeholders* na cadeia de valor do camarão, visando a promover a igualdade de gênero.³⁸

- **Clima:** à medida que as empresas correm para cumprir os seus objetivos climáticos, existe um potencial considerável para combinar esforços nesses objetivos e na igualdade de gênero. Abordando os dois conjuntamente, as empresas podem mitigar os riscos e aumentar as oportunidades para reduzir o risco para investimentos e melhorar os retornos financeiros, ao mesmo tempo em que aprimoram os resultados globais. O Programa de Investigação do CGIAR sobre Mudanças climáticas, Agricultura e Segurança Alimentar identificou áreas onde é possível obter benefícios empresariais e climáticos a partir de iniciativas inteligentes para o clima e para gênero.³⁹

3.2. Os esforços para promover a igualdade de gênero nas cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas são insuficientes

Uma grande parte do foco na desigualdade de gênero nas cadeias de fornecimento das empresas tem sido impulsionada pela sociedade civil, fundações, governos e organizações intergovernamentais. As empresas – tanto dentro quanto fora da cadeia de valor alimentar – estão lentamente ampliando as iniciativas de DEI, de seus locais de trabalho para as suas cadeias de fornecimento, aumentando a diversidade entre os fornecedores.⁴⁰ No entanto, essas ações ainda não se ampliaram a ponto de mitigar os riscos de gênero ou gerar valor de forma mais abrangente nas etapas iniciais de suas cadeias de fornecimento.

Desde 2013, a Oxfam avalia o desempenho das empresas de alimentos e empresas agrícolas quanto ao avanço da igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres no início de suas cadeias de fornecimento, entre outras questões.

María colhendo grãos de café com sua filha Lúcia, Minas Gerais, Brasil.
Crédito: Tatiana Cardeal/Oxfam Brasil.

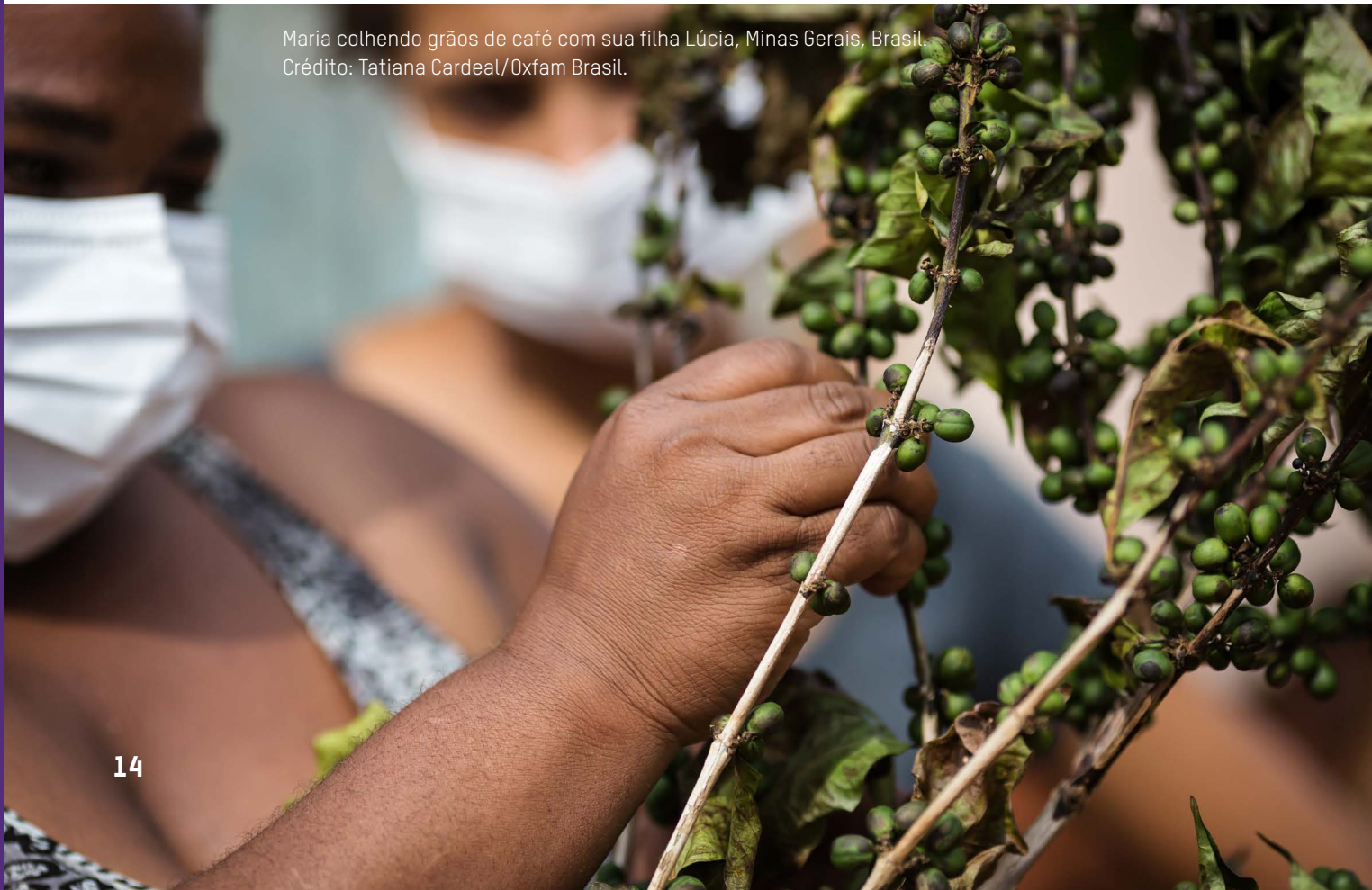
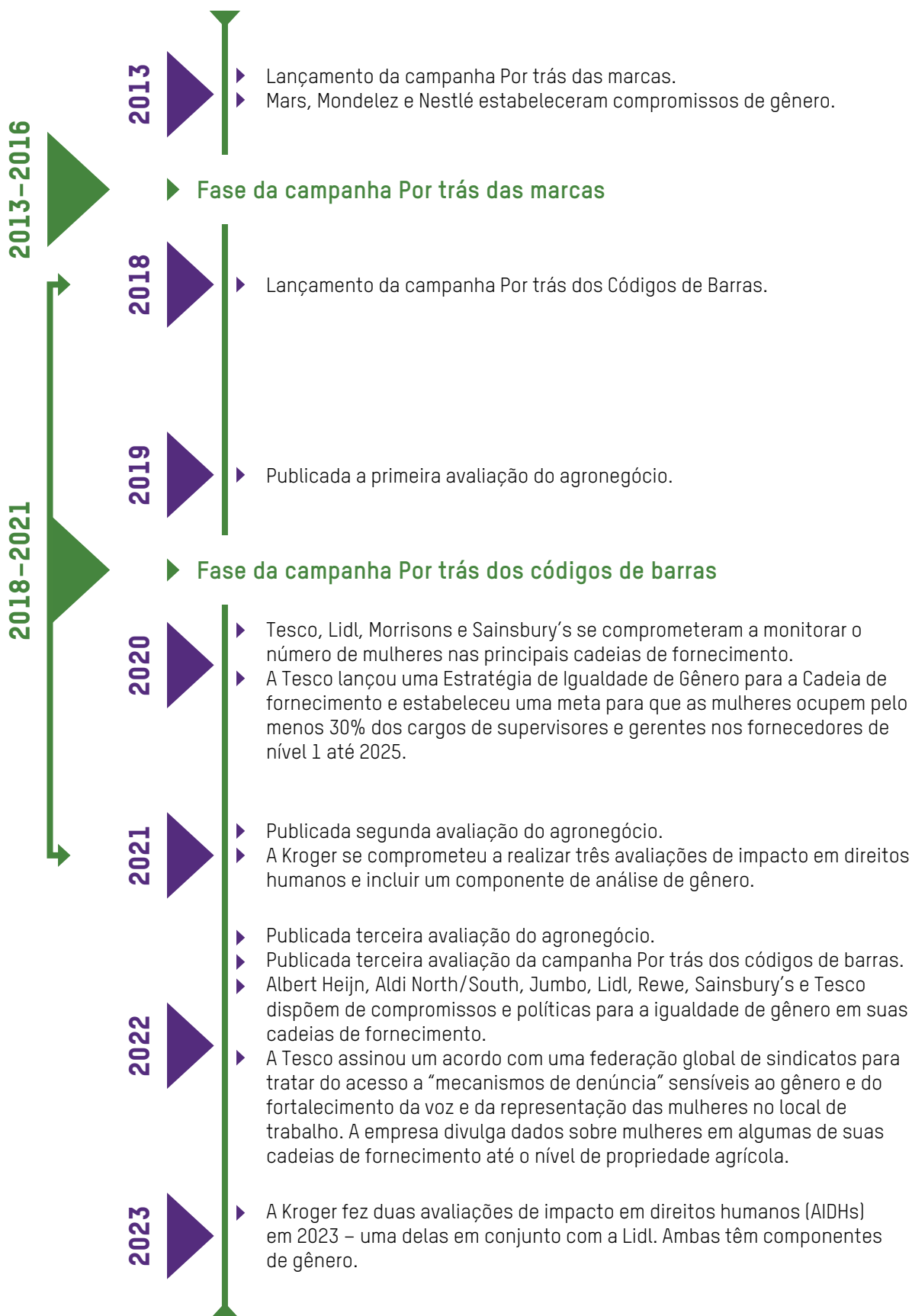


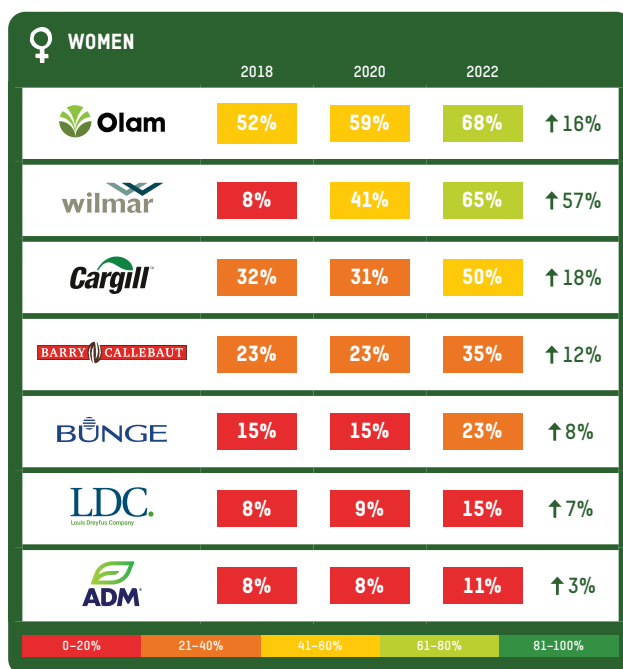
Figura 3. Avanços em matéria de gênero⁴¹ por empresas de alimentos e empresas agrícolas multinacionais



O trabalho da Oxfam (Figura 4) mostra que, embora algumas empresas tenham assumido compromissos, poucas deram seguimento a eles com uma implementação consistente.⁴²

Em seu relatório mais recente, a Oxfam avaliou sete das maiores empresas do agronegócio em nível mundial – Archer-Daniels-Midland, Barry Callebaut, Bunge, Cargill, Louis Dreyfuss Company, Olam e Wilmar.⁴³ Essa foi a terceira avaliação (a primeira aconteceu em 2018 e a segunda em 2020). Os avanços desde o primeiro relatório foram limitados, e poucas empresas priorizaram a igualdade de gênero em suas operações e cadeias de fornecimento.

Figura 4. Panorama das avaliações da Oxfam sobre algumas das maiores empresas do agronegócio



Fonte: M. Hamilton (2023). *Moving the Middle: Oxfam’s Behind the Brands assessment of the global agribusiness sector*. Oxfam.

O Grupo Olam foi um dos primeiros a adotar medidas para a promoção da igualdade de gênero (Figura 5). No outro extremo do espectro, as empresas que ainda ficaram abaixo do limiar de 20% em 2022 destacam a grande distância entre a líder e as mais atrasadas.

Além disso, dados de alta qualidade e desagregados por gênero são essenciais para compreender os papéis das mulheres e das pessoas com diversidade de gênero que trabalham nas etapas iniciais das cadeias de fornecimento das empresas, bem como os riscos que elas enfrentam. Há uma grave carência de dados públicos desagregados por gênero sobre as cadeias de fornecimentos em todos os setores, inclusive entre as empresas de alimentos e empresas agrícolas, o que limita a capacidade de avaliar e enfrentar as desigualdades de gênero. As empresas não investiram na coleta, na análise e/ou na divulgação de dados desagregados por gênero sobre suas cadeias de fornecimento. Existe uma lacuna ainda maior nos dados relativos a pessoas com diversidade de gênero e àquelas que enfrentam riscos agravados devido a outros aspectos interseccionais de suas identidades, como idade, capacidade ou raça, que podem variar conforme o contexto, a região ou as circunstâncias. Além disso, a maior parte das iniciativas para obter uma

perspectiva de gênero e interseccional estão fora do de alimentos. Com essa ampla falta de dados desagregados por gênero, é mais difícil conseguir responsabilizar as empresas pela promoção da igualdade em suas cadeias de fornecimento.

Fontes de dados da cadeia de fornecimento desagregados por gênero para empresas de alimentos e empresas agrícolas

As iniciativas para coletar dados desagregados por gênero sobre cadeias de fornecimento são limitadas. Quando esses dados são coletados e publicados em nível de país ou de empresa nos setores alimentar e agrícola, a grande maioria se refere ao gênero como um binário. Além disso, os dados disponíveis sobre mulheres na agricultura são limitados e inerentemente falhos, subrepresentando o trabalho e a participação delas no setor, refletindo a natureza geralmente oculta do trabalho das mulheres na agricultura e sua falta de reconhecimento e de remuneração.

Figura 5. A coleta de dados desagregados por gênero está fragmentada entre organizações

ORGANIZAÇÃO	RECURSO	MÉTRICAS ESPECÍFICAS PARA		
		GÊNERO	ALIMENTOS	COMMODITIES
Iniciativa Geral de divulgação	Vários	✗	✓	✓
World Benchmarking Alliance (WBA)	Alimentação e agricultura	✗	✓	✗
WBA	Access to Seeds Index	✗	✓	✓
WBA	Seafood Stewardship Index	✗	✓	✓
WBA	Gender Benchmark	✓	✓	✗
ShareAction	Workforce Disclosure Initiative	✗	✗	✗
Cocoa Barometer	Cocoa Barometer	✓	✓	✓
Know the Chain	Food and Beverage Benchmark	✗	✓	✗
ONU	Princípios de Empoderamento das Mulheres	✓	✗	✗
Equileap	Gender Equality Scorecard	✓	✗	✗
Bloomberg	Gender Equality Index	✓	✗	✗
Business for Social Responsibility	Gender Data and Impact Tool	✓	✗	✗
IDH	Gender Toolkit	✓	✓	✗
Equilo	GESI Analysis	✓	✓	✗
Oxfam	Por trás das marcas	✓	✓	✗
Oxfam	Agronegócio	✓	✓	✗
Oxfam	Por trás dos códigos de barras	✓	✓	✗
Organização Internacional do Café	Igualdade de Gênero no Setor Cafeeiro	✓	✓	✓

*A lista não é completa e representa alguns dos dados mais destacados nas etapas iniciais das cadeias de fornecimento alimentar

4. OS INVESTIDORES TÊM UM PAPEL A CUMPRIR NO AVANÇO DA IGUALDADE DE GÊNERO

Os investidores estão em posição de vantagem para promover a igualdade de gênero nas empresas de alimentos e empresas agrícolas. Como acionistas, eles têm poder para incentivar ações por parte das empresas que constam de suas carteiras. Através de envolvimento empresarial, apresentação de resoluções ou outros meios, os investidores podem recorrer ao conjunto de ferramentas de que dispõem para priorizar a questão de gênero nesse contexto. A seguir, algumas sugestões de considerações sobre por quê, quem, o quê e como os investidores podem trabalhar com empresas de alimentos e empresas agrícolas para promover a igualdade de gênero em suas cadeias de fornecimento.

4.1. Por que trabalhar com esse tema?

Existem muitas razões para os investidores trabalharem com empresas de alimentos e empresas agrícolas na promoção da igualdade de gênero em suas cadeias de fornecimento, entre elas:

- **Mitigação de riscos específicos de gênero:** em função dos riscos cada vez maiores e desproporcionais enfrentados pelas mulheres na cadeia de valor alimentar global,⁴⁴ os investidores podem administrar os riscos de gênero de forma proativa e apoiar o avanço da igualdade de gênero nas cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas. Isso também os ajudará a administrar de forma proativa os seus próprios riscos em termos legais, regulamentares, operacionais e/ou reputacionais.⁴⁵
- **O papel cada vez mais importante das mulheres na agricultura:** as mulheres estão cada vez mais integradas à cadeia de valor global dos alimentos, principalmente nas etapas iniciais das cadeias das empresas de alimentos e empresas agrícolas. Em parte, isso é resultado da saída de homens das áreas rurais para as urbanas ou do setor agrícola de um modo geral. A participação das mulheres na força de trabalho é maior em algumas regiões do mundo,⁴⁶ atingindo mais de 71% das mulheres no sul da Ásia, em comparação com 47% dos homens.⁴⁷
- **Aumento da fiscalização das cadeias de fornecimento das empresas por parte dos governos:** os Estados e as regiões estão prestando muita atenção aos esforços das empresas para administrar os riscos aos direitos humanos e aumentar a transparência nas cadeias de fornecimento, o que poderia impor custos às empresas em caso de descumprimento.⁴⁸

- **Contribuições das mulheres ao crescimento econômico geral:** as desigualdades de gênero que as mulheres enfrentam podem ter impactos diretos nos negócios e reduzir os rendimentos agrícolas, a produtividade e os retornos financeiros.⁴⁹ A eliminação das disparidades salariais e de produtividade no setor agroalimentar⁵⁰ poderia resultar em um aumento estimado em cerca de 1 trilhão de dólares no PIB global, que proporcionará benefícios a investidores institucionais preocupados com os riscos sistêmicos para suas carteiras de investimento.⁵¹
- **Oportunidades de criação de valor com foco em gênero:** enfrentar as desigualdades de gênero e ajudar as mulheres e as pessoas com diversidade de gênero a concretizarem todas as suas capacidades produtivas representará, em última análise, benefícios e/ou economia de custos para empresas e investidores.
- **Cumprir os objetivos climáticos:** a implementação eficaz de abordagens agrícolas inteligentes para o clima é fundamental para cumprir os objetivos climáticos globais. No entanto, apesar de seu papel na cadeia de valor alimentar global, as mulheres não têm acesso a informações, financiamento, tecnologias e redes ligadas a essas abordagens inteligentes. Essas barreiras podem servir para aumentar a resistência das mulheres ou para proibi-las de adotar abordagens agrícolas inteligentes para o clima, o que, em última análise, também pode influenciar os objetivos climáticos dos investidores relacionados a isso.

4.2. Com quem trabalhar?

Dada a expansão do setor de alimentos em nível mundial e a generalização da desigualdade de gênero, os investidores poderiam optar por trabalhar com quaisquer empresas de alimentos e empresas agrícolas que constem de suas carteiras para ajudar a impulsionar a igualdade de gênero em suas respectivas cadeias de fornecimento. A Oxfam recomenda, no entanto, que os investidores priorizem as empresas maiores e mais influentes. Eles podem trabalhar com as maiores empresas (em valor de mercado) do agronegócio⁵², de alimentos e bebidas⁵³ e varejistas de alimentos.⁵⁴

4.3. Com o que trabalhar?

Discussões com empresas, especialistas e parceiros da sociedade civil nos levaram a priorizar os seis riscos de gênero mais importantes identificados na Tabela 1, que impulsionam a desigualdade nas etapas iniciais das cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas. Os investidores devem trabalhar com as empresas desses setores que constam em suas carteiras para explorar esses riscos e o que elas estão fazendo para os identificar, administrar, prevenir e mitigar.

Isso pode envolver a adoção de uma abordagem ampla, explorando o quanto as empresas de alimentos e empresas agrícolas de suas carteiras dão prioridade à questão de gênero em suas cadeias de fornecimento. Os investidores também podem adotar uma abordagem mais direcionada. Neste caso, **podem trabalhar com empresas da carteira nas commodities nas quais os riscos de gênero mais importantes estão bem documentados, como cacau (Anexo 2), pescado (Anexo 3) e/ou café (Anexo 4)**, principalmente onde houver forte dependência em relação a essas *commodities*. Em ambos os casos, a Oxfam recomenda que os investidores garantam que as empresas de suas carteiras:

- Comprometam-se a promover a igualdade de gênero em suas cadeias de fornecimento.
- Rastream e divulguem dados da cadeia de fornecimento desagregados por gênero (na *commodity* escolhida) (Anexo 1).
- Incorporem uma análise de gênero à abordagem de DDDH existente da empresa, também conhecida como DDDH sensível ao gênero, que inclui um envolvimento consistente com mulheres e pessoas de gênero não conformista.⁵⁵
- Realizem uma AIDH com forte ênfase no impacto sobre as mulheres na cadeia de fornecimento da *commodity* selecionada.
- Comprometam-se a publicar um plano de ação de gênero com prazo determinado para cada AIDH realizada, que trate de questões relacionadas a abordagens transformadoras de gênero, transversalidade de gênero, igualdade de gênero e igualdade social, acesso das mulheres a recursos, denúncias e ações corretivas.⁵⁶
- Comprometam-se a garantir que os trabalhadores tenham acesso a mecanismos de denúncia sensíveis ao gênero.⁵⁷

É hora de abandonar as auditorias sociais e adotar as AIDHs

As empresas contam muito com auditorias sociais para resolver problemas no local de trabalho, mas essas auditorias têm as suas limitações, incluindo o fato de serem:⁵⁸

- agnósticas em termos de gênero;
- a fotografia de um momento em vez de um processo contínuo;
- menos preventivas na identificação de riscos do que a DDDH;
- exercícios de cumprimento de exigências para garantir a conformidade em vez de gerar transformações;
- incapazes de identificar, muito menos impedir, violações ou abusos; e
- menos concentradas na salvaguarda dos sujeitos de direitos, como os trabalhadores, e mais na proteção das empresas.

As AIDHs servem como uma ferramenta para a DDDH e estão se estabelecendo aos poucos como melhores práticas. Elas:⁵⁹

- avaliam a lacuna entre os direitos humanos como princípio e os direitos humanos na prática;
- identificam os principais impactos associados às atividades empresariais e ajudam a estabelecer a responsabilização;
- demandam envolvimento contínuo, sensível ao gênero e consistente dos sujeitos de direitos, incluindo a maioria das populações em risco, para identificar os impactos e determinar as melhores abordagens para preveni-los ou mitigá-los;
- incluem recomendações para prevenir e/ou mitigar os impactos identificados; e
- são seguidas por um plano de ação com prazo determinado, disponível publicamente, para demonstrar como os impactos serão enfrentados.



Trabalhadora do setor de pescada de Mianmar descansando atrás do Mercado Talay Thai, na Tailândia. Crédito: Patipat Janthong/Oxfam.

4.4. Como trabalhar?

Priorizar explicitamente a igualdade de gênero em seu trabalho corporativo com empresas de alimentos. O Marco de Investidores com Prioridade de Gênero⁶⁰ do Boston Common é um excelente recurso sobre como os investidores podem usar uma abordagem integral da cadeia de valor para fazer do gênero uma prioridade em suas carteiras de investimento.⁶¹

Integrar uma perspectiva de gênero aos esforços relevantes de ESG, como DDDH, DEI e mudanças climáticas. Avaliar oportunidades para tratar da igualdade de gênero por uma perspectiva interseccional e começar por analisar, por exemplo, gênero e saúde e segurança, gênero e trabalho análogo à escravidão, ou gênero e clima.

Trabalhar com empresas da carteira. Reconhecemos que os investidores são chamados a trabalhar com uma série de questões e precisam estabelecer prioridades. Como ponto de partida, recomendamos considerar diversas questões para ajudar na priorização (Quadro 6).

Monitorar o desempenho das empresas na promoção da igualdade de gênero, o que será possível somente se os investidores pressionarem as empresas a divulgar informações sobre suas atividades voltadas a promover a igualdade de gênero, incluindo dados atualizados e desagregados por gênero e os resultados das suas AIDHs e ações de acompanhamento (planos de ação de gênero e mecanismos de denúncia sensíveis ao gênero). Ao tornar a informação pública, as empresas provavelmente terão que prestar contas, e os investidores podem monitorar e comparar o desempenho das que fazem parte de suas carteiras de investimento.

Perguntas fundamentais que os investidores podem fazer às empresas que operam nas etapas iniciais das cadeias de valor dos alimentos

1. A empresa está comprometida com a promoção da igualdade de gênero em sua cadeia de fornecimento?
2. A empresa coleta dados desagregados por gênero (incluindo dados sobre interseccionalidades, como raça, casta, condição migratória, estado civil, religião, sexualidade, idade etc.) em sua cadeia de fornecimento?
3. A empresa adotou uma abordagem sensível ao gênero em relação à DDDH?⁶²
4. A empresa realizou AIDHs informadas pelo envolvimento com *stakeholders* de direitos específicos em *commodities* específicas?
5. A empresa criou um plano de ação de gênero com prazo determinado para abordar todas as questões identificadas no âmbito da AIDH? Ela divulga publicamente as metas e os avanços em relação às iniciativas?
6. A empresa possui mecanismos de denúncia que são sensíveis ao gênero e abarcam os integrantes da cadeia de fornecimento?

ANEXOS

Anexo 1: Principais dados desagregados por gênero no início das cadeias de fornecimento das empresas de alimentos e empresas agrícolas

A Tabela A1 resume as categorias e os indicadores mais importantes de dados desagregados por gênero que devem ser considerados entre as empresas de alimentos e empresas agrícolas para compreender até que ponto elas estão promovendo a igualdade de gênero em suas cadeias de fornecimento. Ela foi compilada com base em entrevistas com organizações de direitos das mulheres e grupos da sociedade civil que trabalham com igualdade de gênero, investidores e pesquisa documental. Há uma grave carência dos tipos de dados apresentados na Tabela A1. Como tal, investidores, empresas e outros atores relevantes são incentivados a promover novas ações.

Tabela A1. Principais categorias e indicadores de dados desagregados por gênero

CATEGORIA	INDICADOR(ES)	EXEMPLOS
Estratégia e governança	Compromisso	Esforços estratégicos para promover a igualdade de gênero na cadeia de fornecimento (por exemplo, estratégia de gênero, declaração/compromisso público ou políticas).
	Gestão de riscos	Realização de DDDH sensível ao gênero, planos de ação elaborados em conjunto com comunidades/trabalhadores afetados, que incluam metas mensuráveis para questões de gênero importantes, monitoramento de rotina. Acesso a mecanismos de denúncia sensíveis ao gênero (por exemplo, confiáveis, centrados nos sobreviventes).
	Transparência e divulgação	Divulgação pública do avanço nas metas dos planos de ação de gênero, compartilhando esse avanço com trabalhadores e comunidades afetados. Dados desagregados por gênero sobre diversidade de lideranças, incidentes envolvendo discriminação, rotatividade, segregação ocupacional, tipos de contrato e ações corretivas em nível de fábrica/planta/plantação/cooperativa.
Inclusão	Representação	Políticas de não discriminação e igualdade de oportunidades (em toda a cadeia de fornecimento). Representação equilibrada em termos de gênero em todos os níveis da liderança/força de trabalho e por ocupação/função. Apoio a práticas não discriminatórias dos fornecedores em recrutamento, contratação, emprego e promoções em grandes cadeias de fornecimento. Critérios não discriminatórios para a elegibilidade dos fornecedores (por exemplo, documentação fundiária, adesão a cooperativas) em cadeias de fornecimento de pequeno porte. Falta de contratos formais e funções informalizantes.

	Ambiente propício a liberdade de associação/negociação coletiva	Exigência de que as empresas trabalhem com fornecedores na criação de um ambiente propício para que todos os trabalhadores exerçam seus direitos à liberdade de associação e negociação coletiva (independentemente de gênero e situação profissional).
Acesso a recursos	Fortalecimento de capacidades	Fortalecimento de políticas para proteger o acesso dos trabalhadores da cadeia de fornecimento (independentemente de gênero e situação profissional) à formação técnica e a tecnologias que se adaptem ao clima e que economizem tempo.
	Acesso à terra e à posse da terra	Fortalecimento das políticas para proteger os direitos dos trabalhadores da cadeia de fornecimento, de todos os gêneros, à propriedade (para combater as práticas do setor privado que predefinem os homens como chefes de família) e à posse da terra, e ao respeito pelo consentimento livre, prévio e informado (CLPI). O acesso a terras comunais e aos recursos naturais são respeitados, bem como a custódia indígena e intergeracional e o conhecimento sobre a terra.
	Acesso a insumos de produção	Reforço de políticas para proteger o acesso dos trabalhadores de todos os gêneros na cadeia de fornecimento aos principais insumos de produção (por exemplo, mercados, serviços financeiros).
	Acesso a cooperativas, formação, extensão rural	Reforço de políticas para proteger o acesso dos trabalhadores de todos os gêneros na cadeia de fornecimento a serviços e mercados financeiros relevantes devido a barreiras discriminatórias ao crédito e aos empréstimos.
Compensação e benefícios	Igualdade salarial	Práticas de compra e estruturas de preços das empresas, incluindo avaliação da capacidade dos fornecedores de proporcionar salários/renda dignos e oferecer contratos formais aos trabalhadores. Planos para mitigar/evitar a desigualdade salarial, a não remuneração e a remuneração apenas de chefes de propriedades agrícolas familiares que sejam do sexo masculino.
	Licença/apoio remunerado a cuidador	Exigência de que os fornecedores proporcionem benefícios de cuidado (por exemplo, licença para cuidador primário e secundário, cuidados infantis e outros apoios familiares).
Saúde e bemestar	Segurança no trabalho	Exigência de que os fornecedores atendam às necessidades de saúde e segurança especificamente relacionadas a gênero dos trabalhadores de todos os gêneros (por exemplo, banheiros limpos e acessíveis a todos os gêneros, áreas de descanso, áreas de coleta de leite materno/alimentação e espaços para conforto menstrual).
	Informações/serviços de saúde	Exigência de que os fornecedores garantam o acesso a informações e serviços de saúde sensíveis ao gênero para os seus trabalhadores (por exemplo, EPI, equipamento para aplicação de pesticidas, saúde sexual/reprodutiva, saúde materna, exames de câncer).
Violência e assédio	Tráfico	Iniciativas para prevenir/eliminar o tráfico e o trabalho análogo à escravidão nas cadeias de fornecimento.
	Prevenção e remediação	Iniciativas para prevenir e remediar a violência e o assédio na cadeia de fornecimento (incluindo deslocamentos aos mercados ou locais de trabalho) e garantir um ambiente de trabalho seguro para mulheres e pessoas com diversidade de gênero.
	Violência doméstica	Iniciativas para apoiar sobreviventes de violência doméstica na cadeia de fornecimento (por exemplo, em plantações e propriedades agrícolas familiares), avaliação de riscos em programas de empoderamento econômico das mulheres para mitigar o aumento não intencional da violência doméstica resultante desse empoderamento.

Anexo 2: Riscos de gênero no cacau no Gana

Diversidade de gênero no setor do cacau de Gana

Gana é o segundo maior produtor de cacau do mundo, respondendo por 20%⁶³ da produção.⁶⁴ As mulheres representam cerca de 25% da força de trabalho do cacau no país, mas estão sub-representadas nas estimativas oficiais (incluindo propriedades pertencentes a seus maridos e famílias), uma vez que são excluídas da propriedade da terra na qual se baseiam os números e o seu trabalho não remunerado na agricultura é ignorado pelas estatísticas oficiais.⁶⁵ As agricultoras foram ganhando cada vez mais importância no setor do cacau em função de seu papel na resposta aos principais desafios, incluindo o aumento dos níveis de qualidade e a manutenção da produção, apesar da diminuição da oferta. Isso está associado ao envelhecimento da população de produtores de cacau e à falta de agricultores mais jovens interessados em assumir o comércio devido à baixa renda oferecida aos produtores.

Principais riscos relacionados a gênero

Ao longo dos anos, a Oxfam analisou as estratégias e intervenções implementadas pelas empresas de cacau e chocolate que operam em Gana para aumentar a renda dos agricultores em suas cadeias de fornecimento.⁶⁶ Algumas das principais conclusões sobre as desigualdades que as mulheres enfrentam são:

- **Discriminação:** as contribuições fundamentais das mulheres em famílias chefiadas por homens continuam invisíveis. O serviço prestado por elas nas atividades pré- e pós-safra não é reconhecido nem remunerado, mas costuma ser contabilizado como apoio aos chefes de família do sexo masculino, que muitas vezes são os agricultores registrados.
- **Acesso desigual aos recursos:** práticas, normas e percepções de gênero discriminatórias prevalecem na produção de cacau em Gana.⁶⁷ Por essas razões, os direitos dessas agricultoras à terra são precários, resultando na negação dos benefícios que essa condição pode proporcionar, como:
 - acesso ao crédito, fundamental para a compra de insumos, como fertilizantes, necessários para aumentar a renda e a produtividade;
 - reconhecimento da condição de agricultoras e proprietárias de terras, devido à falta de documentação, preconceitos das empresas que identificam os homens como chefes de família, e sistemas tradicionais de posse da terra;
 - acesso a formação, extensão rural e conexões essenciais com as empresas compradoras para vender cacau; e
 - representação em cooperativas, onde a propriedade da terra é um pré-requisito para a adesão e participação.
- **Responsabilidade por cuidados não remunerados:** à medida que as mulheres assumem muito mais cuidados e responsabilidades domésticas não remunerados, há um impacto no tempo que elas podem dedicar, por exemplo, a formação e extensão rural para a produção de cacau.

Anexo 3: Riscos de gênero no setor de pescado no Sudeste Asiático

Diversidade de gênero no setor de pescado no Sudeste Asiático

A Ásia concentra quase 80% de todas as pessoas empregadas no setor primário da pesca e da aquicultura em nível mundial.⁶⁸ As mulheres representam cerca de 50% da força de trabalho global do pescado.⁶⁹ No setor primário da pesca e da aquicultura, elas compreendem 28% dos trabalhadores na aquicultura e 15% na pesca.⁷⁰ Além disso, o trabalho fabril é assumido mais pelas mulheres do que pelos homens, principalmente no Sudeste Asiático. É importante ressaltar que as mulheres desempenham um papel fundamental no bem-estar de suas comunidades através do fortalecimento dos laços comunitários e da adaptação climática.

- Em primeiro lugar, através do compartilhamento do trabalho doméstico e das responsabilidades de cuidado, as mulheres se revezam para se ajudarem mutuamente quando saem para trabalhar nas cidades ou quando trabalham em turnos.
- Em segundo lugar, as mulheres que vivem em comunidades pesqueiras são responsáveis pelo trabalho de conservação, como a proteção dos ecossistemas costeiros, incluindo a preservação de plantas endêmicas e bancos de peixes e a coleta de lixo.

Os papéis desempenhados pelas mulheres no setor de pescado costumam ser afetados por contextos sociais, culturais e econômicos, nos quais muitas delas enfrentam restrições baseadas em gênero que dificultam sua ação e sua autonomia e as impedem de atingir plenamente o seu valor produtivo no setor.

Principais riscos de gênero

As conclusões da Oxfam, parceiros e aliados sobre as condições de trabalho das mulheres no setor de pescado incluem:⁷¹

- **Discriminação**
 - **Discriminação relacionada à gravidez:** para as mulheres que trabalham em pré-processamento, indústrias e aquicultura na Tailândia, os testes de gravidez são obrigatórios e podem ter um impacto na situação profissional.⁷²
 - **Sobrerrepresentação no trabalho irregular, informal e pouco qualificado:** as mulheres estão sobrerrepresentadas em empregos exercidos em terra e com salários mais baixos.⁷³
- **Riscos para a saúde e a segurança no trabalho:** as trabalhadoras pós-safra costumam ser expostas a condições perigosas nas fábricas, incluindo má ventilação, pausas restritas e estruturas lotadas.⁷⁴
- **Remuneração desigual**
 - Em média, as trabalhadoras na Tailândia recebem 28,7% menos do que os homens que desempenham as mesmas tarefas em diferentes níveis das cadeias de fornecimento do pescado.⁷⁵ Elas ganham 12,9% menos no processamento (trabalhadores de fábrica), 41,1% menos no pré-processamento e 29,5% menos na aquicultura.⁷⁶

- No setor do camarão da Indonésia, o trabalho das mulheres costuma ser invisível, uma vez que elas são vistas como “esposas de aquicultores” que administram as tarefas domésticas e cuidam dos lagos.

Anexo 4: Riscos de gênero no setor brasileiro do café

Diversidade de gênero no setor cafeeiro brasileiro

A maior parte do café do mundo é produzida no Brasil, que responde por cerca de 40% da produção global.⁷⁷ O setor cafeeiro no país é altamente desigual – apenas 16% dos trabalhadores formais são mulheres,⁷⁸ e a maioria da força de trabalho nas fazendas vem de grupos raciais/étnicos marginalizados.⁷⁹

Principais riscos de gênero

Os desafios que as trabalhadoras rurais das plantações de café enfrentam devido à sua condição incluem:⁸⁰

- **Discriminação:** as mulheres são excluídas do emprego formal e não têm acesso à segurança no emprego ou a trabalhos bem remunerados, embora, em muitos casos, elas sejam mais qualificadas do que os homens: apenas 1% são operadoras de tratores e 5% são supervisoras agrícolas.
- **Responsabilidades por cuidados não remunerados:** em Minas Gerais (região produtora de café no Brasil), as mulheres dedicam, em média, 26,9 horas por semana a cuidados não remunerados (150% mais do que a maioria dos homens).
- **Remuneração:** a disparidade salarial prevalece em todo o setor cafeeiro brasileiro; as trabalhadoras ganham, em média, 16% menos do que os homens em Minas Gerais.
- **Saúde e segurança:** muitas trabalhadoras do café no Brasil levam absorventes higiênicos usados para casa porque não têm banheiros com locais onde possam descartá-los. Além disso, recorrem ao mato para fazer suas necessidades fisiológicas e enfrentam o risco de violência e assédio, ataques de animais ou potenciais reações a plantas nativas nocivas.
- **Violência e assédio com base em gênero:** as mulheres sofrem assédio e violência, tanto física quanto psicológica, e não existem mecanismos compatíveis para denunciar esses eventos. Em muitos casos, elas não têm motivação para denunciar porque se sentem humilhadas ou desprotegidas dos seus agressores.

NOTAS

- 1 Pessoas com diversidade de gênero, de acordo com o Alto Comissariado da ONU para os Direitos Humanos (ACNUDH), são pessoas cuja identidade de gênero, incluindo sua expressão de gênero, está em desacordo com o que é percebido como sendo a norma em um determinado contexto e em um determinado momento, incluindo aquelas que não se situam no binário masculino/feminino; o termo mais específico “trans” é usado para descrever pessoas que se identificam com um sexo diferente daquele que lhes foi atribuído no nascimento.
- 2 Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO) (2023). The Status of Women in Agrifood Systems. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.fao.org/documents/card/en/c/cc5343en>
- 3 U. Gneiting e A. A. Arhin (2023). Towards a Living Income for Cocoa Farmers in Ghana: Assessing Companies' Efforts to Date. Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/towards-a-living-income-for-cocoa-farmers-in-ghana-assessing-companies-efforts-621485>
- 4 A. Franck e A. Prapha (2021). Not in This Together: How Supermarkets Became Pandemic Winners While Women Workers are Losing Out. Oxfam. Acessado em 23 de novembro de 2023. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/not-in-this-together-how-supermarkets-became-pandemic-winners-while-womenworkers-621194>; A. Prapha e H. Ivanhoe. (2022). Turning Point: A Three Year Update on US Supermarkets' Progress and Pitfalls. Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/10546/621362/4/bp-turning-point-supermarket-progress-pitfalls-070422-en.pdf>
- 5 M. Hamilton (2023). Moving the Middle: Oxfam's Behind the Brands Assessment of the Global Agribusiness Sector. Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/moving-the-middle-oxfams-behind-the-brands-assessment-of-the-global-agribusiness-621491>. A FAO define o agronegócio como o setor específico da economia que engloba a agroindústria – o setor dedicado ao processamento industrial de produtos agrícolas. O setor agroindustrial envolve fábricas, indústrias e instalações onde as matérias-primas agrícolas são convertidas em produtos com valor agregado através de métodos de processamento e industrialização.
- 6 Ibid.
- 7 FAO (2023). The Status of Women in Agrifood Systems, op. cit., p. 27.; M. N. Asadullah e U. Kambhampati (2021). 'Feminization of Farming, Food Security and Female Empowerment'. *Global Food Security*, 29, 100532; V. Clavchevska, S. Kaaria e S. L. Taivalmaa (2019). 'The Feminization of Agriculture: Evidence and Implications for Food and Water Security'. In T. Allan, B. Bromwich, M. Keulertz (orgs.) e A. Colman (orgs.) *The Oxford Handbook of Food, Water and Society*, 268-84. Oxford: Oxford Academic; S. O. Oloo, A. Galie e N. Teufel (2023). 'Is Agricultural Labour Feminizing in South and South East Asia: Analysis of Demography and Health Services Data on Women and Work'. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 7. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2023.1114503>; C. R. Farnworth, E. Lecoutere, A. Galiè, B. Van Campenhout, M. Élias, M. Ihalainen, L. Roeven, P. Bharati, A. M. P. Valencia, M. Crossland, B. Vinceti e I. Monterroso (2023). 'Methodologies for Researching Feminization of Agriculture: What Do They Tell Us?' *Progress in Development Studies*, 23(3), 294-316; S. Lastarria-Cornhiel (11 de janeiro de 2016). *Feminization of Agriculture: Trends and Driving Forces*. World Bank. Acessado em 22 de novembro de 2023. <http://documents.worldbank.org/curated/en/655741468338477909/Feminization-of-agriculture-trends-and-driving-forces>; E. M. L. Southard e H. Randell (2022). 'Climate Change, Agrarian Distress, and the Feminization of Agriculture in South Asia'. *Rural Sociology*, 87(3), 873-900.
- 8 FAO (2023). The Status of Women in Agrifood Systems, op. cit., p. xx.
- 9 N. Kawarazuka, C. R. Doss, C. R. Farnworth e R. Pyburn (2022ne). 'Myths about the feminization of agriculture: Implications for global food security'. *Global Food Security*, 33, 100611.
- 10 A Oxfam não conseguiu avaliar o papel das pessoas com diversidade de gênero no início das cadeias de fornecimento de produtos alimentares e agrícolas devido à falta/limitação de iniciativas por parte das empresas para divulgar dados sobre essas pessoas em todos os produtos.
- 11 Os direitos de todas as pessoas de viver livres da discriminação, da escravidão e da servidão, de ter acesso a solução efetiva, à igualdade de remuneração e a condições de trabalho dignas, entre outros, estão consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Os direitos das mulheres são expressos de forma mais

elaborada na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e em várias normas trabalhistas codificadas nas convenções da OIT. Veja United Nations. (s. d.). Universal Declaration of Human Rights. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>; UN Women (s. d.). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

- 12 G. Ferroni (2021). Coffee Stain. Coffee Workers in the State of Minas Gerais, Brazil and Supermarkets' Corporate Social Responsibility. Oxfam Brasil. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.oxfam.org.br/download/12926>; N. Barlow (24 de outubro de 2019). Cocoa industry relies on forced labour and exploits women workers, research shows. About Manchester. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.sheffield.ac.uk/news/nr/cocoa-industry-relies-on-forced-labour-exploits-women-workers-research-shows-1.870007>; Precarity and the Pandemic: A Survey of Wage Issues and Covid-19 Impacts Among Migrant Seafood Workers in Thailand. CSO Coalition and Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621193/bp-precarity-pandemic-thailand-seafood-workers-300721-en.pdf?sequence=1>; S. Akter (2021). Gender Inequality and Food Insecurity in the Asian Food System During the COVID-19 Pandemic. Asian Development Bank. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/731791/adou2021bp-gender-food-insecurity-covid-19.pdf>; T. Zahn, S. Vogel, F. Röttsch e J. Knapp (2022). No Limits to Exploitation: Migrant Laborers in the Supply Chains of German Supermarkets. Oxfam Germany. Acessado em 22 de novembro de 2023. https://www.oxfam.de/system/files/documents/2022_oxfam_no_limits_to_exploitation_en.pdf; R. Pyburn, V. Slavchevska, F. Kruijssen (dezembro de 2023). Gender dynamics in agrifood value chains: Advances in research and practice over the last decade. Global Food Security. Acessado em 27 de novembro de 2023. <https://doi.org/10.1016/j.gfs.2023.100721>; FAO (2023). The Status of Women in Agrifood Systems, op. cit.
- 13 N. Kawarazuka, et al. (2022). 'Myths About the Feminization of Agriculture', op. cit.; I. Pattnaik, K. Lahiri-Dutt, S. Lockie e B. Pritchard (2017). 'The Feminization of Agriculture or the Feminization of Agrarian Distress? Tracking the Trajectory of Women in Agriculture in India'. Journal of the Asia Pacific Economy, 23(1), 138-55.
- 14 T. Zahn, S. Vogel, F. Röttsch e J. Knapp (2022). No Limits to Exploitation: Migrant Laborers in the Supply Chains of German Supermarkets. Oxfam Germany. Acessado em 22 de novembro de 2023. https://www.oxfam.de/system/files/documents/2022_oxfam_no_limits_to_exploitation_en.pdf
- 15 G. Ferroni (2021). Coffee Stain. Coffee Workers in the State of Minas Gerais, Brazil and Supermarkets' Corporate Social Responsibility. op. cit.
- 16 FAO. (2023). The Status of Women in Agrifood Systems, op. cit., p. viii.
- 17 T. Zahn, S. Vogel, F. Röttsch e J. Knapp (2022). No Limits to Exploitation: Migrant Laborers in the Supply Chains of German Supermarkets. Oxfam Germany. Acessado em 22 de novembro de 2023. https://www.oxfam.de/system/files/documents/2022_oxfam_no_limits_to_exploitation_en.pdf
- 18 Oxfam International and Sustainable Seafood Alliance Indonesia. (2018). Supermarket Responsibilities for Supply Chain Workers' Rights: Continuing challenges in seafood supply chains and the case for stronger supermarket action. Accessed 16 January 2024. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/supermarket-responsibilities-for-supply-chain-workers-rights-continuing-challen-620480/>
- 19 C. Henry e J. Adams (2018). Spotlight on Sexual Violence and Harassment in Commercial Agriculture: Lower and Middle-income Countries. Research Department Working Paper No. 31. International Labour Office. Acessado em 22 de novembro de 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_630672.pdf
- 20 I. C. Camey, L. Sabater, C. Owren, A. E. Boyer e J. Wen (2020). Gender-based Violence and Environment Linkages: The Violence of Inequality. IUCN. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2020-002-En.pdf>
- 21 Por exemplo, as trabalhadoras das plantações de chá em Assam perderam, em média, 45 dias de trabalho durante o confinamento, em comparação com 33 dias dos homens. A. Franck e A. Prapha (2021). Not in This Together, op. cit.
- 22 J. Stride (2021). Precarity and the Pandemic: A Survey of Wage Issues and Covid-19 Impacts Among Migrant Seafood Workers in Thailand. CSO Coalition e Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621193/bp-precarity-pandemic-thailand-seafoodworkers-300721-en.pdf?sequence=1>; SalmonChile (4 de abril de 2020). Acuerdo de compromiso de las empresas salmoneras que operan en Aysén. Blog. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.salmonchile.cl/acuerdo-de-compromiso-de-las-empresas-salmoneras-que-operan-en-aysen>; Agence Ecofin (26 de fevereiro de 2020). Coronavirus : l'interdiction des importations chinoises alimente le spectre d'une flambée des prix du poisson au Cameroun. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.agenceecofin.com/economie/2802-74323-coronavirus-l-interdiction-des-importations-chinoises-alimente-le-spectre>

- dune-flambee-des-prix-du-poisson-au-cameroun; B. Christianson (22 de março de 2020). In pictures: How COVID-19 outbreak affected S African fishermen. Al Jazeera. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.aljazeera.com/gallery/2020/3/22/in-pictures-how-covid-19-outbreak-affected-s-african-fishermen>
- 23 S. Akter (2021). Gender Inequality and Food Insecurity in the Asian Food System During the COVID-19 Pandemic. Asian Development Bank. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/731791/adou2021bp-gender-food-insecurity-covid-19.pdf>; P. Castellanos, C. E. Sachs e A. R. Tickamyer (orgs.). Gender, Food and COVID-19. Abingdon: Routledge. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/52208>
- 24 CIP International Potato Center (28 de abril de 2020). South Asia women in agriculture during COVID-19. Acessado em 11 de novembro de 2023. <https://cipotato.org/blog/south-asia-women-agriculture-during-covid19/>; S. Akter (março de 2021). Gender Inequality and Food Insecurity in the Asian Food System During the COVID-19 Pandemic. Asian Development Bank Outlook 2021. Acessado em 23 de novembro de 2023. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/731791/adou2021bp-gender-food-insecurity-covid-19.pdf>
- 25 E. Bryan, M. Alvi, S. Huyer e C. Ringler (2023). Addressing Gender Inequalities and Strengthening Women's Agency for Climate-resilient and Sustainable Food Systems. CGIAR GENDER Impact Platform. Working Paper 013. CGIAR GENDER Impact Platform. Acessado em 23 de novembro de 2023. <https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/129709>; L. Ndlovu (6 de abril de 2022). Why we must build climate resilience with women in Africa. World Economic Forum. Acessado em 23 de novembro de 2023. <https://www.weforum.org/agenda/2022/04/climate-resilience-women-girls-africa>, citado em M. W. Wanjohi, N. Majale e J. Suliwa (2023). Harnessing the Potential of Africa Women in Agriculture to Meet the Continent's Growing Demand for Food. Oxfam International. Acessado em 23 de novembro de 2023. <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/harnessing-the-potential-of-african-women-in-agriculture>; M. W. Ngigi, U. Mueller e R. Birner (2017). 'Gender Differences in Climate Change Adaptation Strategies and Participation in Group-based Approaches: An Intra-household Analysis from Rural Kenya'. Ecological Economics, 138, 99-108. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800915302275>
- 26 A. Soliman, H. Carlsson Rex e D. Warren (9 de dezembro de 2022) Climate change and gender-based violence – interlinked crises in East Africa. World Bank Blogs. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://blogs.worldbank.org/climatechange/climate-change-and-gender-based-violence-interlinked-crises-east-africa>; E. Bryan, C. Ringler e R. Meinzen-Dick (2023). 'Gender, Resilience, and Food Systems'. In C. Béné e S. Devereux (orgs.) Resilience and Food Security in a Food Systems Context. Cham: Palgrave Macmillan. Acessado em 23 de novembro de 2023. https://doi.org/10.1007/978-3-031-23535-1_8
- 27 S. MacGregor, S. Arora-Jonsson e M. Cohen (2022). Caring in a Changing Climate: Centering Care Work in Climate Action. Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.oxfamamerica.org/explore/researchpublications/caring-in-a-changing-climate/>; N. Rao, E. T. Lawson, W. N. Raditloang, D. Solomon e M. N. Angula (2019). 'Gendered Vulnerabilities to Climate Change: Insights from the Semi-Arid Regions of Africa and Asia.' Climate and Development, 11(1), 14-26. <https://doi.org/10.1080/17565529.2017.1372266>; L. Nkengla-asi, S. C. Babu, H. Kirscht, S. Apfelbacher, R. Hanna e A. Tegbaru (2017). Gender, Climate Change, and Resilient Food Systems: Lessons from Strategic Adaptation by Smallholder Farmers in Cameroon. IFPRI Working Paper 1658. IFPRI. Acessado em 22 de novembro de 2023. <http://ebrary.ifpri.org/cdm/ref/collection/p15738coll2/id/131351>
- 28 A. Murphy e H. Tucker (8 de junho de 2023). The Global 2000. Forbes. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.forbes.com/lists/global2000/?sh=28f6f21b5ac0>; Oxfam International (6 de julho de 2023). Big business' windfall profits rocket to 'obscene' \$1 trillion a year amid cost-of-living crisis; Oxfam and ActionAid renew call for windfall taxes. Nota à imprensa. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.oxfam.org/en/press-releases/bigbusiness-windfall-profits-rocket-obscene-1-trillion-year-amid-cost-living-crisis>
- 29 UNHCR (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework. Acessado em 22 de novembro de 2023. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf; OECD (2018). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.oecd.org/investment/due-diligenceguidance-for-responsible-business-conduct.htm>. A OCDE define "conduta empresarial responsável" como uma filosofia ampla em que todos os aspectos dos negócios são realizados não apenas em conformidade com as leis vigentes e os padrões internacionalmente reconhecidos, mas também contribuem positivamente para o avanço econômico, ambiental e social, minimizando os impactos adversos (e os remediando à medida que acontecerem) para todos os stakeholders, incluindo meio ambiente, funcionários, comunidade, clientes e acionistas.
- 30 A devida diligência sensível ao gênero aplica um prisma de gênero a cada etapa do processo de devida diligência para minimizar os impactos adversos dos negócios sobre as mulheres e contribuir para a igualdade de gênero. Veja Gender-Responsive Due Diligence (s. d.). What is Gender-responsive Due Diligence? Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.gendervediligence.org/what-is-gender-responsive-due-diligence>

- 31 Alguns grandes varejistas de produtos alimentares na Alemanha e nos Países Baixos tentaram incluir uma análise de gênero mais aprofundada em suas AIDHs. Uma avaliação dessas AIDHs está disponível aqui: Towards Meaningful Human Rights Impact Assessments: From supermarket commitments to best practice action – Oxfam Policy & Practice.
- 32 O Lidl respondeu à Oxfam afirmando que as AIDHs incluem dados e tópicos específicos de gênero desde 2021.
- 33 A empresa que realizou a AIDH reconheceu que há, em todo o setor, uma carência de pesquisas sobre as preocupações específicas de indivíduos não binários que se identificam como transgênero.
- 34 Embora a Oxfam observe que não existe uma análise de gênero acerca dos outros riscos e impactos, o que representa uma fragilidade importante, uma vez que devem ser apontados os impactos diferenciados por gênero para todos os riscos e impactos sobre os direitos humanos identificados. Se não houver mulheres afetadas com relação a um determinado direito, isso deve ser mencionado.
- 35 FAO (2023). The Status of Women in Agrifood Systems, op. cit., p. 92; Ingutia, R. e Sumelius, J. 2022. Determinants of food security status with reference to women farmers in rural Kenya. *Scientific African*, 15: e01114. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2022.e01114>
- 36 WorldFish (28 de março de 2023). Mainstreaming women’s participation in aquaculture for sustainable livelihoods. Blog. Acessado em 30 de agosto de 2023. <https://worldfishcenter.org/blog/mainstreaming-womens-participation-aquaculture-sustainable-livelihoods>
- 37 F. Sugden, B. Agarwal, S. Leder, P. Saikia, M. Raut, A. Kumar e D. Ray (14 de setembro de 2021). Experiments in farmers’ collectives in Eastern India and Nepal: Process, benefits, and challenges. *Journal of Agrarian Change*. 21(4). Acessado em 27 de novembro de 2023. <https://doi.org/10.1111/joac.12369>
- 38 Oxfam Business Advisory Service (s. d.). GRAISEA Gender Transformative Tracker: Self-assessment and Planning Tool for Shrimp Value Chain. Acessado em 22 de novembro de 2023. https://www.oxfam.org.uk/documents/688/Gender_Tracker_diagnostic_shrimp_EN.docx
- 39 A. Aslam, A. Vashist, B. Cosgrove, C. ter Braak-Forstinger, E. Wollenberg, R. Papp e R. Newman (2021). Mainstreaming Gender-smart Investing to Accelerate the Transformation of Food Systems Under a Changing Climate. CGIAR Research Program on Climate Change, Agriculture and Food Security. Acessado em 23 de novembro de 2023. <https://cgspace.cgiar.org/bitstream/handle/10568/116386/211126%20Gender%20Report%20FINAL.pdf>
- 40 S. Volkman, E. Petroy e M. Lee (2021). Corporate Progress and Action on Diversity, Equity and Inclusion. ERM. Acessado em 23 de novembro de 2023. <https://www.sustainability.com/globalassets/sustainability.com/thinking/pdfs/2021/ermsi-corporate-progress-and-action-on-dei-september21.pdf>
- 41 Foram registrados avanços desde o início da primeira campanha da Oxfam contra as empresas multinacionais que operam na cadeia de valor alimentar.
- 42 E. Fawcett e S. Zweben (2021). Shining a Spotlight: A Critical Assessment of Food and Beverage Companies’ Delivery of Sustainability Commitments. Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.oxfam.org/en/research/shining-spotlight>; A. Prapha e H. Ivanhoe (2022). Turning Point, op. cit.
- 43 M. Hamilton (2023). Moving the Middle, op. cit.
- 44 World Bank (2017). Gender and Agricultural Risk: A Gendered Approach to Agricultural Risk Assessments and Management Strategies. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/159951492518078437/gender-and-agricultural-risk-agendered-approach-to-agricultural-risk-assessments-and-management-strategies>
- 45 Ibid.
- 46 No Sudeste Asiático, incluindo Camboja, Laos e Vietnã, as mulheres representam cerca de metade da força de trabalho. Em toda a África, estima-se que 62% delas estejam envolvidas nas cadeias de fornecimento agrícola, e na África Subsaariana, elas representam mais de metade da força de trabalho agrícola. M. W. Wanjohi, N. Majale e J. Suliwa (2023). Harnessing the Potential of Africa Women in Agriculture, op. cit.; FAO (2023). The Status of Women in Agrifood Systems, op. cit.
- 47 FAO (2023). The Status of Women in Agrifood Systems, op. cit, p. xx.
- 48 Estados Unidos: Congress of the United States (2022). Uyghur Forced Labor Prevention Act. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/1155/text>; US Tariff Act (2021) sobre trabalho escravo; veja US Customs and Border Protection (2023). Forced Labor. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.cbp.gov/trade/programs-administration/forced-labor>. União Europeia: proposta da União Europeia para uma Diretiva sobre Devida Diligência em Sustentabilidade Empresarial; veja European Parliament (2023). P9_TA(2023)0209: Corporate Sustainability Due Diligence. Acessado em 22 de novembro de 2023. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.pdf; Regulamentação

- da extração de madeira (EU Regulation No. 995/2010), the EU Conflict Minerals Regulation 2014 (EU Regulation 2014/0059 (COD)) e EU Deforestation-Free Products Regulation; veja Council of the EU (16 de maio de 2023). Council adopts new rules to cut deforestation worldwide. Nota à imprensa. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/pressreleases/2023/05/16/council-adopts-new-rules-to-cut-deforestation-worldwide>. Reino Unido: Modern Slavery Act 2015. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>. Austrália: Federal Register of Legislation (2018). Modern Slavery Act 2018. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>. Canadá: Senate of Canada (2022). Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.parl.ca/DocumentViewer/en/44-1/bill/S-211/third-reading>. América Latina e Caribe: 24 países assinaram e 15 ratificaram: UN (2018) Regional Agreement on Access to Information, Public Participation and Justice in Environmental Matters in Latin American and the Caribbean. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://observatoriop10.cepal.org/en/treaty/regional-agreement-access-information-public-participation-andjustice-environmental-matters>.
- 49 FAO (2023). The Status of Women in Agrifood Systems, op. cit.
- 50 Os agroalimentos ou sistemas agroalimentares, segundo a FAO, o FIDA, a UNICEF, o PMA e a OMS, abrangem a produção agrícola primária de produtos alimentares e não alimentares (de cultivos, pecuária, pesca, silvicultura e aquicultura), a produção de alimentos de origem não agrícola (por exemplo, carne sintética), a cadeia de fornecimento alimentar dos produtores aos consumidores e o consumo final ou o descarte de alimentos (lixo). B. Davis, E. Mane, L. Y. Gurbuzer, G. Caivano, N. Piedrahita, K. Schneider, N. Azhar, M. Benali, N. Chaudhary, R. Rivera, R. Ambikapathi, R. e P. Winters (2023). Estimating Global and Country Level Employment in Agrifood Systems. FAO Statistics Working Paper Series, No. 23-34. FAO. Acessado em 23 de novembro de 2023. <https://www.fao.org/3/cc4337en/cc4337en.pdf>
- 51 Ibid.
- 52 M. Hamilton (2023). Moving the Middle, op. cit.
- 53 E. Fawcett e S. Zweben (2021). Shining a Spotlight, op. cit.
- 54 A. Franck e A. Prapha (2021). Not in This Together, op. cit.
- 55 Existem vários recursos consistentes e sensíveis ao gênero sobre a realização de DDDH. Veja Plan International (2020). A Gender-responsive Human Rights Due Diligence Tool. Acessado em 22 de novembro de 2023. https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf; OECD e FAO (2021). Integrating a Gender Perspective into Supply Chain Due Diligence. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://mneguidelines.oecd.org/Integrating-a-gender-perspective-into-supply-chain-due-diligence.pdf>; J. Hansen (2023). Inspiring Change A Community and Activist Guide to Intersectional Gender-based Analysis and Impact Assessments in Canada. Oxfam Canada. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.oxfam.ca/wp-content/uploads/2023/05/inspiring-change-WCAG2-compliant.pdf>; UNDP (s. d.) Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>
- 56 O plano de ação deverá: especificar os recursos alocados e quem é responsável pela implementação das medidas propostas; incluir um cronograma para tratar de todos os impactos negativos identificados; mostrar como as causas fundamentais serão enfrentadas pela empresa, incluindo como colaborar com as iniciativas e atores existentes, bem como novas estratégias a ser implementadas; especificar os resultados esperados para os sujeitos de direitos; e especificar como a empresa monitorará a eficiência das medidas propostas. Veja C. Brodeur e C. Vollaard (2023). Human Rights Impact Assessment Framework. Oxfam International. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/human-rights-impact-assessment-framework-621501>
- 57 Oxfam Business Advisory Service (s. d.) Grievance Mechanism Toolkit. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.oxfamapps.org.uk/grievance-mechanism-toolkit>; UNDP (s. d.) Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights, op. cit.
- 58 A. Higgins (10 de outubro de 2023). Corporations are paying for worker abuse audits that are 'designed to fail,' say insiders. The Guardian. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.theguardian.com/globaldevelopment/2023/oct/10/corporate-auditing-foreign-workers-abuse-claims>; S. Kuruvilla (2021). Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Problems, Progress, and Prospects. New York: Cornell University Press; Human Rights Watch (14 de setembro de 2023). Bangladesh: social audits shortchange workers. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.hrw.org/news/2023/09/14/bangladesh-social-auditsshortchange-workers>
- 59 C. Brodeur (2023). Human Rights Due Diligence: An Overview. Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/human-rights-due-diligence-an-overview>
- 60 L. Compere (2022). Investor Guidance for Prioritizing Gender. Boston Common Asset Management. Acessado em

22 de novembro de 2023. <https://bostoncommonasset.com/investor-guidance-for-prioritizing-gender>

61 Ibid.

62 Gender-Responsive Due Diligence (s. d.). About. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.gender-duediligence.org/about>

63 U. Gneiting e A. A. Arhin (2023). Towards a Living Income for Cocoa Farmers in Ghana, op. cit.

64 Swiss Platform for Sustainable Cocoa (s. d.). Coca Facts and Figures. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.kakaoplattform.ch/about-cocoa/cocoa-facts-and-figures>

65 A. Marston (2016). Women's Rights in the Cocoa Sector: Examples of Emerging Good Practice. Oxfam. Acessado em 23 de novembro de 2023. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/womens-rights-in-the-cocoa-sector-examples-of-emerging-good-practice-600528>

66 U. Gneiting e A. A. Arhin (2023). Towards a Living Income for Cocoa Farmers in Ghana, op. cit.; A.A. Arhin. (2022). Tackling Gender Inequality in the Cocoa Supply Chain: Are Big Chocolate Companies Delivering on their Global Commitments in Ghana? Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/tackling-gender-inequality-in-the-cocoa-supply-chain-are-big-chocolate-companie-621352>; I. Dery e A. Dongzagla (2020). Gender Analysis Within the Cocoa Supply Chain in Ghana. Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.cocoainitiative.org/knowledge-hub/resources/gender-analysis-within-cocoa-supply-chain-ghana>

67 U. Gneiting e A. A. Arhin (2023). Towards a Living Income for Cocoa Farmers in Ghana, op. cit.

68 FAO (2022). The State of World Fisheries and Aquaculture 2022. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.fao.org/3/cc0461en/online/sofia/2022/fisheries-aquaculture-employment.html>

69 FAO (2023). The Status of Women in Agrifood Systems, op. cit.

70 FAO (2022). The State of World Fisheries and Aquaculture 2022, op. cit.

71 A. Franck e A. Prapha (2021). Not in This Together, op. cit.; E. M. Finkbeiner, J. Fitzpatrick e W. Yadao-Evans (2021). 'A Call for Protection of Women's Rights and Economic, Social, Cultural (ESC) Rights in Seafood Value Chains.' Marine Policy, 128, 104482; Oxfam and the Sustainable Seafood Alliance Indonesia (2018). Supermarket Responsibilities for Supply Chain Workers' Rights: Continuing Challenges in Seafood Supply Chains and the Case for Stronger Supermarket Action. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/supermarket-responsibilities-for-supply-chain-workers-rights-continuingchallen-620480/>

72 Precarity and the Pandemic: A Survey of Wage Issues and Covid-19 Impacts Among Migrant Seafood Workers in Thailand. CSO Coalition e Oxfam. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621193/bp-precarity-pandemic-thailand-seafood-workers-300721-en.pdf?sequence=1>

73 Oxfam International and Sustainable Seafood Alliance Indonesia (2018). Supermarket Responsibilities for Supply Chain Workers' Rights: Continuing challenges in seafood supply chains and the case for stronger supermarket action. P. 11, op. cit.; A. Franck e A. Prapha (2021). Not in This Together, op. cit.

74 E. M. Finkbeiner, J. Fitzpatrick e W. Yadao-Evans (2021). A Call for Protection of Women's Rights, op. cit.

75 J. Stride (2021). Precarity and the Pandemic, op. cit.

76 Ibid.

77 A. Deshmukh (1º de outubro de 2021). The World's Top Coffee Producing Countries. Visual Capitalist. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.visualcapitalist.com/worlds-top-coffee-producing-countries>. Fonte de dados: International Coffee Organization (2020). Coffee Production by Exporting Countries, 2020. Acessado em 23 de novembro de 2023. <https://www.ico.org/prices/po-production.pdf>

78 G. Ferroni (2021). Coffee Stain, op. cit.

79 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2017). Census of Agriculture. Acessado em 22 de novembro de 2023. <https://www.ibge.gov.br/en/statistics/economic/agriculture-forestry-and-fishing/21929-2017-2017-censo-agropecuario-en.html?st=sobre>

80 G. Ferroni (2021). Coffee Stain, op. cit.; A. Franck e A. Prapha (2021). Not in This Together, op. cit.

Documentos de Discussão da Oxfam

Os Documentos de Discussão da Oxfam são escritos para contribuir com o debate público e convidar as pessoas a opinar sobre questões de desenvolvimento e políticas humanitárias. São documentos “em construção”, e não constituem necessariamente publicações finais nem refletem as posições políticas da Oxfam. As opiniões e recomendações são dos autores e não necessariamente da Oxfam.

Para obter mais informações ou para comentar este documento, envie um e-mail para Sharmeen Contractor, sharmeen.contractor@oxfam.org.

© Oxfam International fevereiro de 2024

Esta publicação é protegida por direitos autorais, mas o texto pode ser usado gratuitamente para fins de defesa de direitos, campanhas, educação e pesquisa, desde que a fonte seja citada na íntegra. A detentora dos direitos autorais solicita que qualquer uso lhe seja informado para fins de avaliação de impacto. Para reprodução em quaisquer outras circunstâncias, reutilização em outras publicações ou para tradução ou adaptação, será necessário obter uma permissão e poderá haver cobrança. Envie um e-mail para policyandpractice@oxfam.org.uk.

As informações contidas nesta publicação estão corretas no momento da impressão.

Publicado pela Oxfam GB para a Oxfam International em fevereiro de 2024. DOI: 10.21201/2024.000013

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Reino Unido.

Traduzido do inglês por Roberto Cataldo Costa e revisado por Isadora Ferreira Veiga.

Oxfam

A Oxfam é uma confederação internacional de 21 organizações que trabalham com seus parceiros e aliados, atingindo milhões de pessoas em todo o mundo. Juntos, enfrentamos as desigualdades para eliminar a pobreza e a injustiça, agora e no longo prazo, por um futuro igualitário. Para obter mais informações, escreva para qualquer uma das agências ou acesse www.oxfam.org.

Oxfam América (www.oxfamamerica.org)

Oxfam Aotearoa (www.oxfam.org.nz)

Oxfam Austrália (www.oxfam.org.au)

Oxfam Bélgica (www.oxfamsol.be)

Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)

Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)

Oxfam Colômbia (www.oxfamcolombia.org)

Oxfam França (www.oxfamfrance.org)

Oxfam Alemanha (www.oxfam.de)

Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)

Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)

Oxfam Dinamarca (www.oxfam.dk)

Oxfam Índia (www.oxfamindia.org)

Oxfam Intermón (Espanha) (www.oxfamintermon.org)

Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)

Oxfam Itália (www.oxfamitalia.org)

Oxfam México (www.oxfamemexico.org)

Oxfam Novib (Netherlands) (www.oxfamnovib.nl)

Oxfam Québec (www.oxfam.qc.ca)

Oxfam África do Sul (www.oxfam.org.za)

KEDV (www.kedv.org.tr)

