



DIMENSÃO 6

Ambientes saudáveis e livres de violência e assédio

Analía Avella • Julia Hakspiel • María Teresa Villanueva



Esta dimensão faz parte da
***'Guia para promover a igualdade de gênero
nas empresas da América Latina e do Caribe'***

Baixe a publicação completa [AQUÍ](#)
para explorar todas as dimensões que ele inclui.

1

**Compromisso e
desenvolvimento de
estratégias**

2

**Atracção e seleção
inclusiva de talento**

3

**Desenvolvimento e
liderança das mulheres**

4

**Igualdade nas
compensações**

5

**Conciliação e
corresponsabilidade
nos cuidados**

6

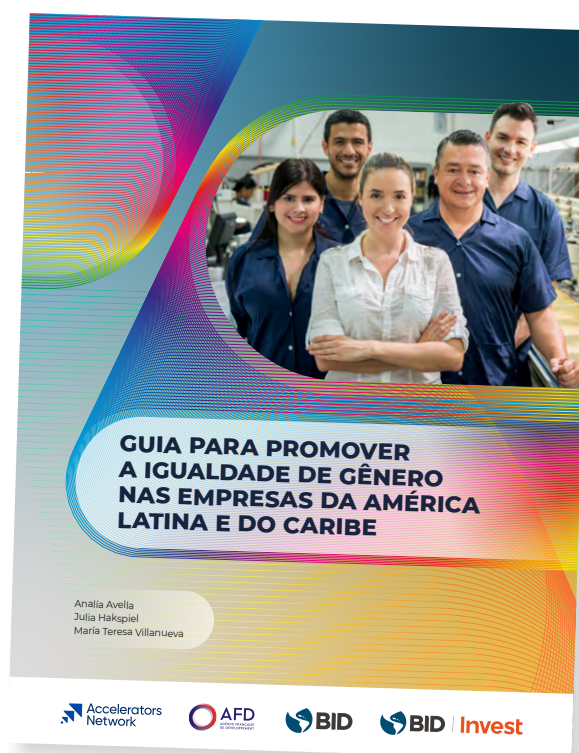
**Convivências saudáveis
e livres de violência de
gênero**

7

**Elaboração inclusiva de
produtos e serviços**

8

**Cadeias de valor
inclusivas**





Ambientes saudáveis e livres de violência e assédio

As empresas têm a responsabilidade de garantir ambientes seguros. No entanto, a violência e o assédio não são apenas questões legais, mas também problemas sociais profundamente enraizados nas desigualdades de gênero. Abordar essa problemática é essencial para fomentar uma cultura de respeito e inclusão.

Contexto e evidências

A Violência Baseada em Gênero (VBG) é um problema social, disseminado e multifacetado. **Refere-se a toda forma de violência dirigida contra mulheres, assim como à violência contra pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero.** A VBG engloba diversos tipos de manifestações, que podem ocorrer simultaneamente. Mulheres e meninas são as mais afetadas pela VBG, embora a violência se agrave ao coincidir com outras dimensões, como raça, etnia, deficiência, status migratório, orientação sexual, idade, entre outras (ver [Quadro 10](#)).

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde, **a prevalência média da violência física e/ou sexual por parte do parceiro ao longo da vida entre mulheres de 15 a 49 anos é de 25% na América Latina e no Caribe, e de 27% a nível mundial** (OMS, 2021). A violência praticada por parceiros ou ex-parceiros é reconhecida como a forma mais comum de violência baseada em gênero contra as mulheres. No entanto, a disponibilidade limitada de dados — devido ao medo de estigmatização, vergonha ou represálias por parte das vítimas — sugere que essas cifras podem estar subestimadas. Em relação à violência sexual cometida por terceiros (não o parceiro íntimo), as estimativas para a ALC são elevadas. A prevalência desse tipo de violência entre mulheres com 15 anos ou mais é de 11%, em comparação com uma média mundial de 6% (OMS, 2021).

A VBG tem múltiplas consequências, que vão além das vítimas diretas. **Além de violar os direitos humanos dessas pessoas, a VBG impõe custos sociais e econômicos para elas, suas famílias, a sociedade e as economias.** As vítimas de VBG enfrentam problemas físicos e de saúde mental tanto a curto como a longo prazo, o que afeta sua qualidade de vida e bem-estar geral. Além disso, a VBG afeta negativamente os resultados laborais das vítimas. A exposição à violência se reflete em dificuldades para conseguir trabalho, manter o emprego, maior absenteísmo, atrasos e redução nas horas trabalhadas.

Quanto à violência exercida no ambiente de trabalho, os dados revelam um desafio prioritário. Segundo uma pesquisa da OIT realizada em 2021, quase 23% das pessoas empregadas no mundo já sofreram violência e assédio no trabalho, seja de forma física, psicológica ou sexual. Em particular, **a América Latina e o Caribe apresentam a maior prevalência regional, com uma média de 34,3%, sendo as mulheres mais propensas a sofrer violência e assédio no trabalho em comparação com os homens (39% contra 31%).**

Por outro lado, a análise por tipo de violência mostra que os homens têm maior probabilidade de sofrer episódios repetidos de violência e assédio físico no trabalho, enquanto as mulheres são mais afetadas pela violência psicológica. **A violência psicológica é uma das formas mais comuns de VBG na região e uma das mais difíceis de medir e compreender,** manifestando-se, por exemplo, por meio de insultos, desqualificação, humilhações, manipulação, isolamento e ameaças (Roza e Martin, 2021).



O estudo da OIT também identifica que a violência e o assédio sexual impactam de forma mais desigual as mulheres ao longo de sua vida profissional: 8,2% contra 5,0% no caso dos homens, a nível mundial. A região da ALC apresenta maior prevalência desse tipo de violência em ambos os gêneros: 17,7% das mulheres e 7,2% dos homens.

Quanto à denúncia dos casos, apenas metade das vítimas de violência no trabalho contou suas experiências, geralmente depois de terem sofrido múltiplas formas de violência. **A violência e o assédio no ambiente de trabalho são fenômenos recorrentes e persistentes na região:** mais de três em cada cinco vítimas afirmam ter passado por essas situações diversas vezes.

Outras fontes de informação confirmam a prevalência da violência no trabalho. No Equador, 20,1% das mulheres com 15 anos ou mais sofreram algum tipo de violência ao longo da vida no ambiente de trabalho, das quais 17,2% vivenciaram violência psicológica, 6,8% violência sexual e 1,2% violência física (INEC, 2019). No México, 11,2% das mulheres com 15 anos ou mais que já trabalharam alguma vez foram vítimas de violência sexual ao longo da vida: 10,6% sofreram violência emocional e 1,6%, violência física (INEGI, 2016). No Uruguai, 17,9% das mulheres relataram ter vivido situações de VBC no ambiente de trabalho (INE, 2020). Na Bolívia, um estudo realizado com grandes empresas revelou que 47% das trabalhadoras sofreram violência psicológica e quase 36% relataram algum episódio de assédio sexual no trabalho (GIZ, 2022).

Prevenir a violência e o assédio no local de trabalho é uma responsabilidade fundamental das empresas para garantir ambientes de trabalho seguros. O não cumprimento dessa responsabilidade pode ter consequências negativas não apenas para as vítimas — afetando desempenho, progresso profissional e bem-estar geral —, mas também para as organizações. As denúncias de situações de violência e assédio no trabalho podem prejudicar a reputação de uma empresa e seu desempenho.

Segundo uma pesquisa realizada nos Estados Unidos, **as organizações que enfrentam denúncias de assédio sexual veem sua reputação muito mais afetada do que aquelas denunciadas por outras transgressões, como má conduta financeira, por exemplo.** A percepção geral é de que uma denúncia por assédio sexual é indicativa de um problema cultural na organização, mais do que de uma pessoa ou grupo específico (Harvard Business Review, 2018).

Quanto à abordagem da violência doméstica no ambiente de trabalho, diversos estudos avaliaram os custos econômicos associados à violência de gênero. No Equador, estima-se que as empresas perdem em média 10,5 dias úteis por ano por cada trabalhadora vítima de violência de gênero (GIZ, 2019). No Peru, a violência contra as mulheres gera uma perda anual de mais de 6,7 bilhões de dólares, o equivalente a 3,7% do PIB (GIZ, 2014). Nos EUA, mulheres que sofreram violência doméstica trabalham, em média, 10% menos dias úteis por ano (IWPR, 2017).



QUADRO 10

DEFINIÇÕES DE VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO (VBG)

A VBG é um termo guarda-chuva utilizado para se referir de forma ampla a diferentes manifestações de violência. Trata-se de um problema social que abrange vários tipos de expressões potencialmente concomitantes. A pesquisa e a prática costumam distinguir diferentes tipos de VBG de acordo com a forma como é exercida e o contexto em que ocorre (Roza e Martin, 2021).

Quanto à forma como se manifesta, geralmente é classificada como **física**, que inclui todos os “atos que podem causar danos físicos à vítima” (OMS, 2021); **sexual**, que se refere a “ser forçada fisicamente a manter relações sexuais e outras formas de coerção sexual, como o assédio sexual” (OMS, 2021); **emocional**, que se refere a “insultos, humilhações constantes, ameaças e intimidação (por exemplo, destruição de objetos)” (OMS, 2012); e **de controle**, que diz respeito a ações que incluem “isolar uma pessoa da família e de amigos, monitorar seus movimentos e restringir o acesso a recursos financeiros, emprego, educação ou cuidados de saúde” (OMS, 2012). Quanto ao contexto em que ocorre, costuma-se distinguir entre **violência doméstica**, que compreende tanto a violência de parceiro íntimo quanto a violência familiar (Palermo, Bleck e Peterman, 2014); **violência de gênero online**, que inclui “qualquer ato de violência de gênero que seja cometido, facilitado ou agravado parcial ou totalmente por meio de tecnologias da informação e comunicação, como telefones celulares e smartphones, internet, plataformas de redes sociais ou e-mail” (Morales, 2020); **violência no ambiente de trabalho** e **violência em espaços públicos**, como nas ruas (Roza e Martin, 2021).

Microagressões nos ambientes de trabalho

As microagressões são uma forma de violência psicológica enraizada em preconceitos cotidianos, frequentemente presentes nos ambientes de trabalho, com impacto significativo e duradouro sobre as pessoas que as vivenciam. Essas manifestações incluem comentários e ações, muitas vezes sutis, mas igualmente prejudiciais, que desvalorizam ou menosprezam as pessoas com base em seu gênero, orientação sexual ou outros aspectos da identidade. Esse comportamento denota falta de respeito, gerando estresse e desconforto, além de consequências negativas tanto para a saúde quanto para as oportunidades profissionais de quem as sofre. As pesquisas indicam que as mulheres enfrentam um número maior de microagressões no ambiente de trabalho do que os homens, e que essas situações tendem a ser mais frequentes entre grupos com identidades interseccionais.

Fonte: elaboração própria.



Ações potenciais

Organizações e lideranças comprometidas com ambientes de trabalho livres de violência e assédio

A seguir, são apresentadas algumas medidas que podem orientar as empresas na prevenção e no enfrentamento da violência e do assédio no trabalho. São sugeridos diferentes eixos, para uma abordagem integral, que as empresas podem considerar e adaptar a seus contextos e necessidades específicas.

A Compromisso

- **Implementar uma política de tolerância zero à VBG que abranja todos os níveis da organização, respaldada pela autoridade máxima da empresa e com o apoio de toda a equipe de liderança.** É fundamental que essa política se estenda a toda a cadeia de valor, promovendo a transparência entre organizações e estabelecendo sistemas eficazes de prevenção e resposta.
- **Definir uma estratégia de abordagem integral** que inclua programas para prevenir a VBG, protocolos de atuação, clareza sobre os papéis e responsabilidades dos trabalhadores, das lideranças e da empresa, canais de denúncia confiáveis e confidenciais, procedimentos de investigação e mecanismos de proteção.

B Prevenção

- **Constituir um comitê ou equipe com participação de pessoal de alto nível** e referências da organização para definir uma estratégia de prevenção e enfrentamento da VBG.
- **Realizar um estudo de linha de base**, considerando, por exemplo, uma pesquisa dirigida a todo o pessoal, que investigue os conhecimentos sobre VBG, a confiança nos canais de denúncia, as experiências de violência vividas ou presenciadas na empresa, entre outros aspectos.
- **Contar com o apoio de especialistas externos** para mapear e monitorar vulnerabilidades internas e externas. Identificar práticas de trabalho e grupos de trabalhadores mais expostos, como estagiários, pessoal contratado, trabalhadores alocados em locais específicos fora do escritório ou em áreas remotas.
- **Implementar medidas de prevenção e mitigação de riscos** para aumentar a segurança no ambiente de trabalho, especialmente em empresas com operações em campo. Adequar aspectos da infraestrutura como banheiros, vestiários e dormitórios com distinção de gênero, transporte seguro para todas as pessoas empregadas, equipamentos de segurança como câmeras de monitoramento e sistemas de alarme, vigilância nas áreas de maior vulnerabilidade, segurança em áreas comuns e iluminação adequada (USAID, 2022).
- **Integrar a prevenção da VBG nos sistemas e processos de gestão de riscos e nos comitês de saúde e segurança da empresa**, garantindo uma participação equitativa de mulheres nesses espaços. Garantir que a violência psicológica esteja incluída nas avaliações de risco.
- **Oferecer capacitações periódicas para sensibilizar toda a equipe** sobre a importância de reconhecer a VBG em todas as formas, assim como formações específicas para lideranças sobre prevenção e abordagem de casos.



- **Articular esforços com outras empresas do setor para elaborar diagnósticos conjuntos**, que possibilitem uma compreensão mais completa e detalhada da problemática na indústria específica.
- **Trabalhar de forma colaborativa com organizações sindicais e entidades representativas do setor para incorporar cláusulas específicas** nos acordos coletivos de trabalho ou nos regulamentos internos sobre prevenção e erradicação da violência no ambiente de trabalho.

C Proteção

- **Garantir canais de denúncia que preservem a confidencialidade e o anonimato**, e estabelecer mecanismos especiais para casos de alta complexidade. Definir diferentes canais para consultas e denúncias, como linha telefônica direta, e-mail, mensagem de texto e/ou plataforma online.
- **Estabelecer um protocolo de atuação**. Oferecer apoio confidencial e anônimo por meio de um comitê de especialistas, interno ou externo, e de um programa de assistência às pessoas afetadas. Assegurar o anonimato e a proteção contra represálias, bem como garantir que os casos sejam devidamente registrados, tratados e monitorados, buscando prazos eficientes de resolução.
- **Capacitar e dar apoio a líderes** para que possam reconhecer, responder e encaminhar possíveis casos de VBG em suas equipes.
- **Estabelecer medidas disciplinares com processos claros, documentados e amplamente conhecidos**, que prevejam sanções proporcionais à gravidade do caso e que sejam aplicadas de forma consistente, a fim de fortalecer a confiança nos procedimentos.
- **Informar, em situações graves, as autoridades, com o consentimento da pessoa afetada**, para que sejam tomadas as medidas legais cabíveis, tanto penais quanto civis. Recomenda-se oferecer apoio psicossocial adequado durante esse processo e colaborar com organizações da sociedade civil para conectar as mulheres a serviços especializados.

D Transparência, registro e monitoramento

- **Tornar públicas as políticas relacionadas à VBG** e informar à equipe e às partes interessadas sobre quaisquer ações adotadas para reduzir a VBG.
- **Registrar o número de casos de violência e assédio separados por gênero** e acompanhar sua evolução.
- **Avaliar a efetividade das políticas e dos programas implementados** por meio de pesquisas regulares com os funcionários. Compartilhar os principais resultados com a equipe e partes interessadas. Garantir mecanismos de escuta para que funcionários possam compartilhar ideias e sugestões.
- **Considerar o desenvolvimento de processos de monitoramento e avaliação em parceria com universidades e organizações especializadas em VBG.**

E Colaboração

- Em determinados setores marcadamente masculinos e com atividades operacionais em campo, pode ser necessário **eleva os padrões ao longo da cadeia de valor** para construir um ecossistema mais sólido de prevenção e enfrentamento da VBG. Alguns locais de trabalho abrigam trabalhadores e suas famílias, o que estende a responsabilidade da empresa aos lares, fornecedores e comunidades.



- **Identificar partes interessadas com as quais seja possível trabalhar de forma articulada**, como prestadores de serviços médicos, forças policiais, serviços de transporte, governos locais, ONGs especializadas, entre outros. Desenvolver políticas e programas de prevenção e enfrentamento da VBG com as partes interessadas relevantes.
- **Criar redes setoriais para acordar princípios e ações conjuntas ao longo de toda a cadeia de fornecedores** e facilitar o aprendizado entre pares. Além disso, podem ser firmados acordos coletivos entre múltiplos empregadores.
- **Capacitar fornecedores e divulgar as políticas contra a VBG.** O poder de compra pode ser utilizado como instrumento para exigir mudanças de conduta, práticas e/ou o desenvolvimento de políticas específicas.
- **Trabalhar com investidores para que incluam a VBG como critério de risco em seus padrões de desempenho ambiental e social.**

F Violência intrafamiliar¹

A violência intrafamiliar é uma questão que também diz respeito ao ambiente de trabalho, pois impede a plena participação das mulheres no emprego e crescimento profissional, com profundas repercussões físicas, financeiras e psicológicas para as pessoas afetadas.

Para apoiar mulheres e outros grupos em situação de violência intrafamiliar, as empresas vêm ampliando seu compromisso para incluir o enfrentamento dessa forma de violência no âmbito do trabalho, conforme recomendado pela Convenção 190 da OIT (ver [Quadro 11](#)). Como medidas específicas, as empresas podem implementar um protocolo de atuação e atuar proativamente na identificação de sinais de alerta em fases iniciais de risco. Nesse sentido, o marco Reconhecer, Responder e Encaminhar pode ser uma abordagem útil para lideranças e organizações (Fundação Vodafone, 2020).

- **Reconhecer os sinais de violência intrafamiliar** implica estar atento a mudanças nos comportamentos individuais, queda de frequência ao trabalho e de desempenho, além de alterações físicas, como lesões, hematomas visíveis, entre outros.
- **Responder com instrumentos adequados** significa garantir que as políticas, protocolos e/ou procedimentos ofereçam apoio apropriado às vítimas, como licenças remuneradas, garantia de confidencialidade, dias de afastamento para realização de trâmites, apoio financeiro, assessoria jurídica e acolhimento psicológico.
- **Encaminhar para serviços especializados** envolve facilitar o acesso do funcionário a serviços internos confidenciais, por meio de estratégias de comunicação como e-mails institucionais, cartazes em áreas comuns, salas de descanso, sanitários, entre outros. Além disso, recomenda-se fornecer informações sobre locais especializados em violência intrafamiliar, como centros de crise e abrigos seguros.

1. A violência intrafamiliar refere-se a qualquer comportamento dentro de um relacionamento íntimo ou familiar que cause danos físicos, sexuais ou psicológicos, incluindo: agressão física, coerção sexual, abuso psicológico e comportamentos de controle (ONU).



QUADRO 11 NORMAS INTERNACIONAIS SOBRE VBG

Em 1992, o Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW) declarou, por meio da sua [Recomendação nº 19](#), que a violência contra as mulheres é uma forma de discriminação dirigida às mulheres por sua condição de ser mulher e que as afeta de maneira desproporcional. Em 2017, na [Recomendação nº 35](#), o Comitê da CEDAW reconheceu que a proibição da violência de gênero contra as mulheres evoluiu até se tornar um princípio de direito internacional consuetudinário.

Em 2019, a OIT adotou a [Convenção nº 190](#) e a [Recomendação nº 206](#) para combater a violência e o assédio, incluindo a violência de gênero e o assédio sexual, no trabalho. Essas normas são instrumentos vinculantes que estabelecem um marco claro e um mandato global para prevenir e enfrentar a violência e o assédio. Reconhecem o direito de toda pessoa a um trabalho livre de violência e assédio, e definem que essas situações podem ocorrer de forma isolada ou repetitiva, afetando principalmente mulheres e grupos diversos. Seu alcance é amplo: aplica-se a todas as pessoas trabalhadoras, dos setores público e privado, em empregos formais e informais, e em áreas urbanas e rurais.

A Convenção 190 foi adotada por dez países da ALC: Antígua e Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Equador, El Salvador, México, Panamá, Peru e Uruguai. No caso do Chile, embora a Convenção já tenha sido ratificada, ainda não entrou em vigor. Em relação às organizações empregadoras, a Convenção defende a adoção de ferramentas para prevenir e enfrentar a violência e o assédio no âmbito do trabalho. Enfatiza a importância de realizar diagnósticos para entender em que ponto a empresa se encontra. Promove capacitações para o pessoal e a institucionalização de políticas e protocolos contra a violência e o assédio, e destaca a necessidade de reconhecer e abordar o impacto da violência intrafamiliar no ambiente de trabalho.

Antecedentes na América Latina e no Caribe

Em 1994, a Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) aprovou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, também chamada [Convenção de Belém do Pará](#). Reconhecendo o direito de toda mulher a uma vida livre de violências, tanto no âmbito público quanto no privado, a Convenção de Belém do Pará é o primeiro instrumento do sistema interamericano a abordar as violências contra as mulheres. Embora a Convenção utilize o termo “violência contra a mulher”, os avanços sociais e culturais permitem ampliar o conceito e compreendê-lo como VBG, abrangendo também grupos diversos.

Fonte: elaboração própria.



Ferramentas e recursos

GUIAS E DOCUMENTOS ORIENTADORES	
ELSA – Espaços de Trabalho sem Assédio	Ferramenta digital de diagnóstico e intervenção para prevenir o assédio sexual no ambiente de trabalho. Busca promover uma cultura de prevenção e aprendizado que contribua para consolidar espaços de trabalho livres de assédio sexual. Entidade: BID / + Explorar
Violência e assédio no trabalho. Guia prático para empresas	Guia com orientações práticas para empresas e líderes para desenvolver políticas e sistemas que permitam gerenciar as questões relacionadas à violência e ao assédio no local de trabalho. Entidade: OIT / + Explorar <i>Ferramenta disponível em espanhol.</i>
Como as empresas podem abordar a violência de gênero no mundo do trabalho	Kit de ferramentas com plano de ação em cinco etapas para auxiliar as empresas a abordar a violência de gênero no local de trabalho. Inclui sugestões, ferramenta de diagnóstico e estudos de caso. Entidade: ONU Mulheres / + Explorar
Modelo de política sobre violência de gênero e assédio no trabalho	Modelo de política e plano para abordar a violência e o assédio por motivos de gênero nas empresas signatárias dos WEPS. Ajuda a reconhecer e avaliar os riscos associados a essas situações no ambiente de trabalho e a desenvolver políticas específicas. Entidade: ONU Mulheres / + Explorar
Modelo de política e plano de procedimentos para abordar a violência doméstica	Modelo de política e plano de procedimentos para abordar a violência doméstica nas empresas signatárias dos WEPS. Oferece orientação para detectar sinais de violência doméstica. Entidade: ONU Mulheres / + Explorar
Pequenos passos, grandes diferenças	Relatório analisa boas práticas das empresas que integram o FTSE 100, o índice de referência da Bolsa de Valores de Londres, composto pelas 100 maiores empresas do Reino Unido listadas em Bolsa de Valores. Entidade: ONU Mulheres, HeForShe, 2024 / + Explorar <i>Relatório disponível apenas em inglês.</i>
Caixa de ferramentas sobre violência doméstica e abuso no trabalho: Reconhecer, Responder e Encaminhar	Caixa de ferramentas para abordar a violência doméstica no ambiente de trabalho, com base no marco Reconhecer, Responder e Encaminhar. Entidade: Fundação Vodafone / + Explorar <i>Ferramenta disponível apenas em inglês.</i>
PreViKit: Caixa de ferramentas empresarial para prevenir a violência contra as mulheres	PreViKit é uma caixa de ferramentas para enfrentar a violência contra as mulheres. Permite desenvolver capacidades e facilitar estratégias, medidas e ações no ambiente empresarial. Entidades: Agência Alemã de Cooperação Internacional (GIZ) e Ministério da Justiça e Transparência Institucional da Bolívia / + Explorar <i>Ferramenta disponível em espanhol.</i>



Guias para abordar a VBG no mundo do trabalho	• Como as empresas podem abordar a violência de gênero no mundo do trabalho: um guia para a ação (2019) / + Explorar • Abordar a violência e o assédio por motivo de gênero: Boas práticas emergentes para o setor privado (2020) / + Explorar Entidade: IFC <i>Ferramentas disponíveis apenas em inglês.</i>
ALIANÇAS E COMUNIDADES	
Iniciativa Spotlight	• Campanha conjunta da União Europeia e das Nações Unidas voltada para eliminar todas as formas de violência contra mulheres e meninas. Entidades: União Europeia e ONU Mulheres / + Explorar <i>Ferramenta disponível em espanhol, inglês e francês.</i>
Campanha do Laço Branco (White Ribbon)	• Iniciada no Canadá em 1991, essa campanha é um dos maiores movimentos contra a violência de gênero liderados por homens, com foco em seu compromisso ativo para erradicá-la. Entidade: Campanha do Laço Branco (White Ribbon) / + Explorar
Iniciativa de Pesquisa sobre Violência Sexual	• Rede de pesquisa global sobre a violência contra mulheres e meninas, que reúne pesquisadores, profissionais, doadores, ativistas e formuladores de políticas. Entidade: Iniciativa de Pesquisa sobre Violência Sexual (<i>Sexual Violence Research Initiative</i>) / + Explorar <i>Ferramenta disponível em inglês.</i>

Fonte: elaboração própria.



Estudos de caso

Práticas empresariais destacadas em nível global e regional.



GLOBAL

Tata Steel

Avanço rumo à paridade de gênero em indústrias não tradicionais, por meio de ambientes de trabalho inclusivos e seguros.

- **Setor:** mineração e manufatura.
- **País:** atuação global, com sede na Índia.

Focando em melhorar a diversidade de gênero em funções-chave da mineração e fabricação, a organização se propôs a tornar tanto o ambiente físico quanto as equipes mais inclusivas. A Tata Steel reforçou os protocolos de segurança nas minas com a inclusão de monitoramento por câmeras, guardas de segurança do sexo feminino e transporte com GPS para mulheres em seus turnos. Também construiu instalações de cuidado infantil, banheiros neutros em termos de gênero, máquinas de distribuição de absorventes e outras medidas inclusivas em determinados locais.

Em termos de cultura, elaborou ações de sensibilização para sua força de trabalho de 35 mil pessoas para combater preconceitos que impactam negativamente as mulheres, e nomeou agentes de conformidade para criar um canal direto de consultas sobre comportamentos não inclusivos. A empresa alcançou um aumento de 18% na diversidade geral entre 2020 e 2022, um crescimento de 88% na contratação de mulheres em cargos de diretoria e um aumento de 95% entre as mulheres que se candidataram ao programa de bolsas de engenharia.

O caso completo dessa empresa está disponível no relatório [DEI Lighthouse 2023](#), do Fórum Econômico Mundial.



REGIONAL

Gildan

Monitoramento e supervisão de práticas de trabalho para assegurar o respeito aos direitos humanos e a prevenção da violência, por meio de programas de conformidade social e mecanismos confiáveis de comunicação.

- **Setor:** indústria têxtil e de confecções.
- **País:** Honduras.
- Empresa integrante do Grupo de Liderança na IPG de Honduras.



O **Programa de Conformidade Social** surgiu da necessidade de supervisionar e monitorar as práticas de trabalho da empresa, assegurando o respeito aos direitos humanos e o cumprimento dos códigos de conduta e leis locais e internacionais por parte das fábricas, contratados e fornecedores externos. Por sua vez, o **Programa de Mecanismos de Comunicação** propicia canais confidenciais para a comunicação tanto interna quanto externa, em conformidade com os princípios do Código de Conduta da empresa. Essas iniciativas fazem parte da estratégia global da companhia em relação aos temas ambientais, sociais e de governança (ESG).

Consultar o caso completo desta empresa no Anexo 5.1.

Laboratorio Bagó

Abordagem da violência intrafamiliar no ambiente de trabalho, com programas de monitoramento e formação voluntária do pessoal para prevenção e apoio.

- **Setor:** farmacêutica.
- **País:** Chile.
- Empresa participante da IPG no Chile.

Desde 2009, o Laboratorio Bagó tem implementado um protocolo trabalhista para tratar da violência intrafamiliar, motivado por um caso de feminicídio de uma funcionária. Esse evento despertou a preocupação dos líderes da empresa, que acreditam no papel que o ambiente de trabalho pode desempenhar na prevenção e enfrentamento dessa violência. O Laboratorio Bagó capacitou funcionários em medidas preventivas e oferece serviços de apoio e assistência a pessoas que enfrentam situações de violência intrafamiliar. Além disso, disponibiliza licenças, apoio econômico e realocação geográfica para resguardar a integridade física e psicológica das vítimas. A empresa iniciou um programa de formação para voluntários internos, que atuam como **Monitores de Violência Intrafamiliar**, com o objetivo de liderar na prevenção desse tipo de violência, fornecendo informações, respondendo perguntas e encaminhando casos ao pessoal especializado em Gestão de Pessoas, conforme necessário. No âmbito deste programa, oito mulheres e quatro homens foram capacitados como monitores de VIF, detectando quatro casos de violência intrafamiliar no quadro de funcionários.

Consultar o caso completo desta empresa no Anexo 5.1.

Fonte: elaboração própria, com base no relatório DEI Lighthouse 2023, do Fórum Econômico Mundial, e informações fornecidas pelas empresas.



Esta publicação foi elaborada pelo Grupo BID em colaboração com o Fórum Econômico Mundial e com financiamento da Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD).

Banco Interamericano de Desenvolvimento
1300 New York Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20577
www.iadb.org

Copyright © 2025 Banco Interamericano de Desenvolvimento. Esta obra está licenciada sob uma licença Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Os termos e condições indicados no link URL devem ser atendidos e o respectivo reconhecimento deve ser concedido ao BID.

Além da seção 8 da licença acima, qualquer mediação relacionada a disputas decorrentes de tal licença deve ser conduzida de acordo com as Regras de Mediação da OMPI. Qualquer controvérsia relacionada ao uso das obras do BID que não possa ser resolvida amigavelmente deverá ser submetida à arbitragem de acordo com as regras da Comissão das Nações Unidas sobre Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). O uso do nome do BID para qualquer finalidade que não seja atribuição e o uso do logotipo do BID estarão sujeitos a um contrato de licença por escrito separado entre o BID e o usuário e não está autorizado como parte desta licença.

Observe que o link da inclui termos e condições que são parte integrante desta licença.

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade dos autores e não refletem necessariamente a posição do Banco Interamericano de Desenvolvimento, de sua Diretoria Executiva, ou dos países que eles representam.



