

DIRETRIZES DO PADRÃO DE DESEMPENHO

AMBIENTAL E SOCIAL 9: IGUALDADE DE GÊNERO

SETEMBRO 2021



9

Publicação do Banco Interamericano de Desenvolvimento, setembro de 2021

O desenvolvimento das Diretrizes do Marco de Políticas Ambientais e Sociais foi liderado por Iván Besserer, sob a supervisão de Joseph Milewski, Chefe da Unidade de Soluções Ambientais e Sociais, e Oscar Came, Chefe de Operações.

As Diretrizes foram preparadas por Alberto Villalba; Alessandro Sidore; Alvaro Adam; Andrea Gaviano; Daniela Zuloaga; Ivan Besserer; Juan Martinez; Juan Carlos Vasquez; Julia Miguez; Julio Rojas; Maria Amelia Viteri; Maricarmen Esquivel; Melissa Barandiaran; Natasha Ward; Patricia Diaz; Patricia Henriquez; Pilar Larreamendy; Robert Langstroth; Roberto Leal; Soraya Senosier; Ute Reisinger; e Zachary Hurwitz. Agradecimentos especiais a Bilal Rahill e Motoko Aizawa pelo apoio durante o processo de preparação. Agradecimentos a Kate Stevens por seu apoio na Diretriz do Standard 10. Agradecimentos a Ana Beatriz De Souza Esteves, Elizabeth Brito, Luciana Vanzan da Silva, Joaquin Espinoza e Oscar Castillo por seu apoio em diferentes tarefas durante o processo de preparação.

Várias outras pessoas de diferentes divisões, unidades e escritórios nos países contribuíram para o desenvolvimento das Diretrizes. Em particular, o seguinte grupo forneceu comentários e contribuições especiais: Adela Moreda; Adriana La Valley; Adrien Lopez; Adrien Vogt-Schilb; Alan Mentis; Alejandro Carrión; Alejandro Quijada; Alejandro Taddia; Alfredo Rihm; Allen Blackman; Ana Saiz; Ana Victoria de Obladia; Anne Urban; Annette Killmer; Arturo Alarcon; Aurelie Flavy; Benjamin Santa Maria; Carlos Pineda; Carmiña Albertos; Carolina Freire; Christiaan Gischler; Claudia Grayeb; Cristiane Ronza; Dalve Soria; Diego Cortes; Eirivelthon Lima; Elsa Chang; Emma Naslund; Ernani Pilla; Ernesto Monter; Felipe Vera; Francisco Zegarra; Fretes Arguello; Geraud Alberet; Germán Sturzenegger; Gianleo Frisari; Gina Penaranda; Gines Suarez; Gloria Lugo; Gregory Watson; Hector Rabade; Huascar Eguino; Isabel Palomer; Isabelle Braly; Jason Hobbs; Javier Game; Javier Jimenez; Jele Baskovich; Jesus Navarrete; Jimena Sánchez; Jorge Samayoa; José Abra; Jose Irigoyen; Jose Luis De la Bastida; Juan de Dios Mattos; Juan Murguia; Juan Paredes; Judith Morisson; Juliana Bettini; Kelvin Suero; Kevin McTigue; Kleber Machado; Laura Rojas; Laureen Montes; Laurence Telson; Lesley Cassar; Leslie Harper; Lidia Reboucas; Lina Salazar; Marcela Piedrafita; Marcelo Cerna; Marcia Gomes; Marco Butazzoni; Marco Cevallos; María Cecilia Ramírez; María del Rosario Navia; Maria Julia; Maria Molina; Marion LePommellec; Marisol Inurritegui; Matilde Neret; Michelle Muhringer; Molina Baldeon; Monica Cherry; Nora Libertun; Norma Peña; Omar Samayoa ; Ophélie Chevalier; Pablo Guerrero; Patricia Nalvarte; Patricio Zambrano; Rafael Capristan; Rafael Rodriguez; Raul Munoz; Rhina Cabezas; Ricardo Quiroga; Robert Pantzer; Roberto Camblor; Sabine Rieble Aubourg; Santiago German; Serge Troch; Sheries Ruddock; Shirley Canete; Sisi Larrea; Stefanie Brackmann; Steven Collins; Tatiana Arriaran; Vanderleia Radaelli; Veronica Adler; Victoria Fazio; Virginia Snyder; Viviana Alva Hart.

As Diretrizes se beneficiaram do feedback fornecido por uma ampla gama de indivíduos e instituições como parte do período de comentários públicos virtuais realizado para As Diretrizes. Agradecemos sua participação e comentários.

É concedida permissão para reproduzir este relatório no todo ou em parte apenas quando isso for feito para fins não comerciais e com a devida atribuição à Unidade de Soluções Ambientais e Sociais e ao Banco Interamericano de Desenvolvimento.

Unidade de Soluções Ambientais e Sociais (ESG)

Banco Interamericano de Desenvolvimento

1300 New York Ave, NW, Washington, D.C. 20577

Correio eletrônico: bid-mpas@iadb.org | Página web: <https://www.iadb.org/en/mpas>

DIRETRIZES DO PADRÃO DE DESEMPENHO

AMBIENTAL E SOCIAL 9: IGUALDADE DE GÊNERO

SETEMBRO 2021

INTRODUÇÃO

A diretriz abaixo corresponde ao Padrão de Desempenho Ambiental e Social (ESPS em inglês) 9: Igualdade de Gênero que, juntamente com os outros padrões de desempenho ambiental e social e com a declaração de política, compõem o Marco de Políticas Ambientais e Sociais (MPAS) do BID. Os ESPS são:



Avaliação e gestão de riscos e impactos ambientais e sociais



Saúde e segurança da comunidade



Aquisição de terras e reassentamento involuntário



Povos indígenas



Conservação da biodiversidade e gestão sustentável dos recursos naturais vivos



Engajamento das partes interessadas e divulgação de informações



Mão de obra e condições de trabalho



Eficiência do uso de recursos e prevenção de poluição



Patrimônio cultural



Igualdade de gênero

A diretriz oferece orientações aos mutuários acerca dos requisitos do Padrão de Desempenho Ambiental e Social 9: Igualdade de Gênero com o objetivo geral de melhorar o desempenho do projeto e os seus resultados ambientais e sociais. A aplicação de cada ESPS e respectiva diretriz depende da natureza, escala e complexidade de uma operação, sendo proporcional ao seu nível de riscos e impactos ambientais e sociais. É importante observar que os ESPS 1 e 10 provavelmente são relevantes e aplicáveis para todos os projetos. É importante observar que os ESPS 1 e 10 provavelmente são relevantes e aplicáveis para todos os projetos.

Para facilitar a leitura:

1. Todo o texto proveniente do MPAS está formatado em negrito e fundo azul. O texto do MPAS, inclusive das notas de rodapé, foi mantido com a numeração original dos parágrafos e das notas de rodapé;
2. Todos os parágrafos das diretrizes começam com o acrônimo “GL.”
3. Todas as notas de rodapé são do MPAS.

As diretrizes e outros materiais de referência estarão disponíveis ao público em um website próprio (<https://www.iadb.org/en/mpas/guidelines>). O BID atualizará o material do website periodicamente para que reflita as melhores práticas e a evolução das necessidades.

AVISO LEGAL

As diretrizes não constituem políticas, e o seu cumprimento não é obrigatório. As informações nelas apresentadas são para fins exclusivamente informativos. As diretrizes não eliminam a necessidade de exercer discernimento sólido ao tomar decisões congruentes com os ESPS. Caso haja eventuais discrepâncias ou conflitos entre as diretrizes e os ESPS, as disposições dos ESPS têm primazia. Caso haja eventuais discrepâncias ou conflitos entre as diretrizes e a declaração de política do MPAS, esta terá primazia. As diretrizes são aprovadas pela Administração do BID e não pelo Conselho do BID.



INTRODUÇÃO

- 1. Este Padrão de Desempenho Ambiental e Social (ESPS) reconhece que a igualdade de gênero tem valor intrínseco e não é apenas uma questão de justiça e direitos humanos, mas também um fator de desenvolvimento sustentável. Há evidências esmagadoras de que a integração da igualdade de gênero nos projetos de desenvolvimento contribui para o sucesso do desenho, implementação, eficácia e sustentabilidade ambiental e social.**
- 2. Este ESPS reconhece, independentemente do contexto cultural ou étnico, o direito à igualdade entre os gêneros, conforme estabelecido nos acordos internacionais aplicáveis.¹⁸⁵ A busca pela igualdade requer ações voltadas para a equidade, o que implica fornecer e distribuir benefícios e/ou recursos de maneira a diminuir as diferenças de gênero existentes, reconhecendo que a existência dessas diferenças pode prejudicar pessoas de todos os gêneros.**
- 3. Por outro lado, a desigualdade de gênero limita a capacidade dos indivíduos afetados de participar e se beneficiar das oportunidades derivadas de projetos, além de resistir, lidar e recuperar-se dos impactos adversos que os projetos podem gerar.**
- 4. Este ESPS visa identificar possíveis riscos e impactos baseados em gênero e introduzir medidas efetivas para evitar, prevenir ou mitigar esses riscos e impactos, eliminando assim a possibilidade de reforçar as desigualdades pré-existentes ou criar novas. Para os fins deste ESPS, a ação afirmativa,¹⁸⁶ especificamente direcionada a reduzir as diferenças de gênero existentes, atender necessidades específicas baseadas em gênero ou garantir a participação de pessoas de todos os gêneros nas consultas, não constituirá discriminação ou exclusão.**
- 5. Este ESPS presta especial atenção a como as desigualdades de gênero interagem com outras desigualdades, como socioeconômica, étnica, racial, deficiência e outros fatores, e como essa interseccionalidade pode exacerbar barreiras ao acesso aos benefícios do projeto, limitar a capacidade de lidar com impactos negativos do projeto e criar outras vulnerabilidades.**

¹⁸⁵ Tais como Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres ou CEDAW (1979), a Declaração da ONU sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres (1993) a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1994), o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (1994), Plataforma de Ação da Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres (1995), Resolução da Assembleia Geral da ONU sobre Medidas de Prevenção ao Crime e Justiça Criminal, a fim de Eliminar a Violência contra as Mulheres (1998), Protocolo Opcional Adotado à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1999), os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (2015) e os Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação do Direito Internacional dos Direitos Humanos em Relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero (2006 atualizado 2017). Convenção 190 da OIT sobre a Eliminação da Violência e Assédio (2019).

¹⁸⁶ Ações temporárias destinadas a igualar desvantagens históricas.

6. Este ESPS reconhece que diversas orientações sexuais e identidades de gênero podem tornar as pessoas excluídas e/ou tornar segmentos da população mais vulneráveis a impactos negativos do projeto, muitas vezes impedindo-as de aproveitar as oportunidades disponíveis para outros membros da comunidade.
7. Este ESPS também reconhece que a violência sexual e de gênero (VSG) é um problema global predominante. Manifestações de VSG provavelmente existem em todos os ambientes. Os impactos relacionados ao gênero, incluindo todas as formas de VSG, incluindo exploração e abuso sexual, afetam desproporcionalmente mulheres e pessoas de diversas orientações sexuais e identidades de gênero. Projetos que envolvem um grande afluxo de trabalhadores em uma comunidade podem exacerbar os riscos existentes da VSG ou criar novos riscos, que variam de assédio sexual a abuso e exploração sexual de mulheres e crianças.
8. Igualmente, este ESPS reconhece que mundialmente e nos países da ALC, a maior parte do trabalho de cuidado não remunerado recai sobre mulheres. O trabalho de cuidado não remunerado é uma das principais barreiras que impedem que a mulher seja inserida, continue ou progrida como força de trabalho. Isso apresenta uma grande barreira para igualdade de gênero e empoderamento econômico da mulher, incluindo para a participação significativa da mulher em oportunidades disponíveis para outros membros da comunidade.

OBJETIVOS

- Antecipar e prevenir riscos e impactos adversos com base no gênero, orientação sexual e identidade de gênero e, quando não for possível evitar, mitigar e compensar esses impactos.
- Estabelecer ações preventivas para prevenir ou mitigar riscos e impactos decorrentes do gênero nos projetos, durante todo o ciclo do projeto.
- Conseguir a inclusão de benefícios derivados de projetos de pessoas de todos os gêneros, orientações sexuais e identidades de gênero.
- Evitar a exacerbação de VSG, incluindo assédio sexual, exploração e abuso, e quando ocorrerem incidentes de VSG, responder imediatamente.
- Promover uma participação segura e equitativa nos processos de consulta e engajamento das partes interessadas, independentemente de gênero, orientação sexual e/ou identidade de gênero.
- Atender aos requisitos da legislação nacional aplicável e aos compromissos internacionais relacionados à igualdade de gênero, incluindo ações para mitigar e prevenir impactos relacionados a gênero.

GL1. O Padrão de Desempenho Ambiental e Social (ESPS) 9 reconhece a igualdade de gênero como um direito humano fundamental, como estabelecem inúmeros acordos e convenções internacionais e nos quadros jurídicos nacionais da maioria dos países da região da América Latina e do Caribe (ALC). O ESPS 9 também reconhece a igualdade de gênero como uma fundação do desenvolvimento: sociedades mais igualitárias são mais prósperas; projetos que incluem a igualdade de gênero entre os

seus objetivos são mais exitosos e sustentáveis. Não obstante os avanços significativos, o alcance da igualdade de gênero continua a ser um trabalho em andamento. A desigualdade de gênero continua generalizada na ALC e prejudica predominantemente mulheres e pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero.

GL2. Na maioria das sociedades, atribuem-se papéis diferentes a mulheres e homens nas esferas pública e privada, com acesso diferente a ativos, recursos, meios de subsistência, relacionamentos e oportunidades, assim como à tomada de decisões. Na região da ALC, essas diferenças estão refletidas na menor participação das mulheres, em comparação com os homens, nos espaços públicos de tomada de decisões e no mercado de trabalho; nos salários menores e na menor quantidade de exemplos de propriedade de terras e moradias; no maior tempo dedicado ao trabalho de cuidado não remunerado; e no impacto desproporcional da violência generalizada baseada em gênero.

GL3. Da mesma forma, a discriminação e exclusão de pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero é manifesta em todas as sociedades. Para os fins do ESPS 9, o termo “pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero” refere-se a indivíduos cujo sexo, gênero, orientação sexual e/ou identidade de gênero diferem da maioria. Em muitos casos, esses indivíduos identificam-se como lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros, mas é importante observar que outros termos, como “minorias sexuais e de gênero” e “indivíduos LGBTQI+”, são usados frequentemente em algumas regiões e países.



GL4. Gênero, orientação sexual e identidade e expressão de gênero podem definir como as pessoas são afetadas pelos impactos positivos e negativos de projetos. Embora todos os gêneros possam sofrer os impactos adversos de um projeto, a desigualdade de gênero prevalente e as normas e expectativas subjacentes tendem a colocar mulheres, meninas e minorias sexuais e de gênero em posição de desvantagem ao evitar, enfrentar e recuperar-se de impactos adversos que projetos possam gerar. Assim, projetos que ignoram desigualdades de gênero existentes podem acabar por exacerbá-las ou até criar novas desigualdades, inclusive as que fundamentam a violência sexual e de gênero (VSG).

GL5. O ESPS 9 visa evitar que os riscos e impactos de um projeto recaiam desproporcionalmente sobre mulheres e pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades e expressão de gênero (ou seja, riscos baseados em gênero). Quando não for possível evitar, os riscos e impactos deverão ser minimizados e/ou compensados de forma proporcional à sua escala e intensidade e por meio de mecanismos adaptados às características específicas e aos interesses expressos das pessoas afetadas pelo projeto.

GL6. O ESPS 9 enfatiza a necessidade de considerar como as desigualdades de gênero se sobrepõem a outras causas de desvantagem ligadas a identidades étnicas e raciais, situação socioeconômica, idade, deficiências etc., e como essas interseções podem exacerbar as vulnerabilidades das pessoas. Por exemplo, mulheres e minorias sexuais e de gênero que também sejam indígenas, afrodescendentes ou migrantes podem sofrer ônus duplo como resultado da intersecção de identidades que estão associadas a formas de exclusão pela sociedade e, assim, estar mais propensas a sofrer impactos adversos de um projeto de forma mais intensa.

ESCOPO DE APLICAÇÃO

9. A aplicabilidade deste ESPS é estabelecida durante o processo de identificação de riscos e impactos ambientais e sociais. A implementação das ações necessárias para atender aos requisitos deste ESPS é gerenciada por meio do ESMS do Mutuário, cujos elementos estão descritos no ESPS 1. A implementação deste ESPS também deve considerar os requisitos relevantes dos ESPS 2, 3, 4, 5, 7 e 10.

GL7. A aplicação do ESPS 9 é estabelecida durante o processo de identificação de riscos e impactos ambientais e sociais do mutuário, como descrito no ESPS 1 - *Avaliação e gestão dos riscos e impactos ambientais e sociais*. Além do ESPS 9, a identificação e gestão dos riscos e impactos baseados em gênero também é determinada em outros ESPS, especificamente no ESPS 2 - *Mão de obra e condições de trabalho*, ESPS 4 - *Saúde e segurança da comunidade*, ESPS 5 - *Aquisição de terras e reassentamento involuntário*, ESPS 6 - *Conservação da biodiversidade e gestão sustentável de recursos naturais vivos*, ESPS 7 - *Povos indígenas* e ESPS 10 - *Engajamento das partes interessadas e divulgação de informações*. Portanto, o mutuário deve ler o ESPS 9 e respectiva diretriz em conjunto com esses ESPS e suas respectivas diretrizes.

GL8. O ESPS 9 enfoca os riscos baseados em gênero e os impactos negativos de um projeto. Contudo, em conformidade com a política operacional do Banco referente a igualdade de gênero no desenvolvimento (OP-761), recomenda-se que o mutuário busque oportunidades para integrar questões de gênero e ações específicas para melhorar a igualdade de gênero no escopo do projeto.

10. Quando as leis nacionais não dizem respeito à igualdade de gênero, o Mutuário cumprirá este ESPS. Nas circunstâncias em que a legislação nacional seja inconsistente com este ESPS, o Mutuário é incentivado a realizar seu projeto de acordo com a intenção deste ESPS e a aplicabilidade de acordos internacionais no seu limite máximo permitido sem violar as leis aplicáveis locais e nacionais.

GL9. Na maioria dos países da região da ALC, muitos dos princípios e requisitos do ESPS 9 estarão refletidos nas suas leis, inclusive acordos internacionais ratificados. Em países em que as leis são omissas em relação à igualdade de gênero ou à não discriminação no que diz respeito a orientação sexual ou identidade de gênero, espera-se que o mutuário atenda aos requisitos do ESPS 9. Em países em que certos aspectos das leis nacionais contradigam estes padrões, o mutuário tentará identificar formas de atender à intenção de não discriminação e igualdade de gênero entre todas as pessoas afetadas pelo projeto e aos objetivos do ESPS 9.

EXIGÊNCIAS

Identificação e avaliação de riscos e impactos baseados em gênero

11. O Mutuário fará uma triagem do projeto para identificar potenciais riscos e impactos baseados em gênero que podem afetar, desproporcionalmente, mulheres, meninas e minorias sexuais e de gênero. Se esses potenciais riscos e impactos baseados em gênero forem identificados, o Mutuário realizará uma análise de gênero (GA) como parte da auditoria ambiental e social. O GA avaliará como as relações de gênero na área de influência do projeto podem levar a impactos desproporcionais por gênero. Impactos desproporcionais podem ser causados diretamente pelas atividades do projeto e/ou pela exclusão das pessoas dos benefícios do projeto devido ao seu gênero e a quais recursos eles podem acessar para se recuperar dos impactos negativos e se beneficiar dos positivos. O GA também deve avaliar as medidas mais adequadas para gerenciar riscos e impactos baseados em gênero, de acordo com a hierarquia de mitigação.

GL10. Em conformidade com os requisitos do ESPS 1, o processo de avaliação de riscos e impactos ambientais e sociais oferece uma oportunidade para o mutuário identificar, avaliar e gerir riscos e impactos baseados em gênero associados ao projeto proposto.

GL11. O mutuário fará uma triagem do projeto para identificar, o mais cedo possível, riscos e potenciais impactos que possam afetar, desproporcionalmente, mulheres, meninas e minorias sexuais e de gênero. Cada projeto e contexto é específico, assim como os riscos e impactos envolvidos. Contudo, como ponto inicial no processo de identificação, o mutuário pode considerar os riscos baseados em gênero com mais probabilidade de ocorrência em projetos de investimento:

- deslocamento físico e/ou econômico. Veja em GL28 a GL39 fatores de risco baseado em gênero, potenciais impactos e medidas de mitigação e compensação em situações de reassentamento involuntário;
- aumento da VSG relacionada com o projeto, sobretudo abuso, exploração e assédio sexual, que pode decorrer da interação entre os trabalhadores do projeto e as comunidades locais. Veja em GL40 a GL49 fatores de risco de VSG e medidas de prevenção e mitigação;
- aumento de doenças sexualmente transmissíveis, gravidez na adolescência e tráfico de pessoas, que podem ser um potencial problema em projetos que envolvem grandes influxos de trabalhadores externos nas comunidades locais;
- aumento desigual de trabalho não remunerado, que pode ocorrer em projetos que dependem do trabalho não remunerado da comunidade, que é predominantemente realizado por mulheres, como preparo de refeições, coleta de lenha e organização da comunidade;
- riscos de saúde e segurança ligados a papéis de gênero na comunidade. Por exemplo, projetos que causam poluição da água e doenças transmitidas pela água em comunidades em que mulheres e crianças são responsáveis pela coleta de água; ou projetos que envolvem a circulação de máquinas pesadas perto de escolas, centros de saúde, mercados ou locais frequentados por crianças, idosos e pessoas com mobilidade reduzida.
- Acesso desigual a oportunidades e benefícios econômicos derivados do projeto, inclusive trabalho remunerado, capacitação, crédito e oportunidades comerciais, que pode ocorrer em projetos cujos requisitos de participação possam resultar direta ou indiretamente em exclusão. Por exemplo, um projeto agrícola que requeira dos beneficiários candidatos a empréstimos a apresentação de escrituras de terras como garantia em uma região com grandes disparidades de gênero na propriedade da terra e que distribua sementes por meio de cooperativas que restringem a participação de mulheres nos seus conselhos; e
- participação desigual no engajamento das partes interessadas, o que pode ocorrer em projetos que, entre outros fatores, envolvam espaços para tomada de decisões (por exemplo, conselhos indígenas, comitês de gestão da água, conselhos de cooperativas de silvicultura) com disparidades significativas de gênero, em termos de participação, ou que ocorram em comunidades com pontos de vista tradicionais sobre a participação das mulheres em espaços públicos ou estigmatizem minorias sexuais e de gênero. Veja GL56 a GL63 para obter mais informações sobre barreiras à participação equitativa e medidas mitigatórias.

GL12. Caso a triagem indique qualquer risco baseado em gênero, o mutuário deverá realizar uma análise de gênero (GA, na sigla em inglês) para determinar a probabilidade e intensidade desses riscos pré-identificados e definir as medidas apropriadas para prevenir, reduzir, mitigar e/ou compensá-los. O GA deve ser realizada no âmbito do quadro do processo de avaliação de riscos e impactos ambientais e sociais do projeto. A abrangência e profundidade do GA devem ser proporcionais à natureza e escala dos riscos e impactos. Na maioria dos casos, o GA pode ser integrada à avaliação de impactos ambientais e sociais (ESIA) geral e ao plano de gestão ambiental e social (ESMP) do projeto. Em outros casos, e

dependendo dos tipos de impactos identificados, pode ser integrada aos planos de gestão relevantes (por exemplo, plano de ação de reassentamento e/ou plano de restauração de meios de subsistência, análise sociocultural/plano para povos indígenas, plano de engajamento das partes interessadas). Finalmente, é possível que projetos com riscos significativos baseados em gênero precisem de um GA distinto.

GL13. O GA deve aplicar uma abordagem participativa. Consultas antecipadas a todas as pessoas afetadas pelo projeto e outras partes interessadas importantes são críticas para identificar riscos baseados em gênero e respectivas medidas mitigatórias e para criar as condições para um engajamento inclusivo à medida que o projeto avance. É necessário lidar com barreiras de gênero que possam inibir a participação de mulheres e minorias sexuais e de gênero em consultas públicas. Os parágrafos GL56 a GL63 oferecem orientações sobre como promover a participação equitativa no processo de engajamento das partes interessadas.

12. O GA identifica e analisa, entre outros aspectos: desigualdades de gênero existentes em relação ao acesso e controle de recursos como terra, recursos naturais, moradia e bens; lacunas de gênero em empregos e oportunidades de trabalho, atividades geradoras de renda, acesso ao crédito, atividades de subsistência e distribuição desigual de trabalho não remunerado; normas de gênero relativas à participação na esfera pública e acesso a espaços de tomada de decisão; e interesses e prioridades de pessoas de todos os gêneros.

13. O GA examina o risco de impactos desproporcionais do projeto em mulheres, meninas e minorias sexuais e de gênero como resultado de seus diferentes meios de subsistência, status de propriedade, atividades comunitárias, cargas domésticas, entre outras. As áreas de risco incluem, mas não estão limitadas a:

- Introdução de requisitos desiguais para o acesso a oportunidades e benefícios econômicos derivados do projeto, inclusive trabalho remunerado, treinamento, crédito ou oportunidades de negócios. Os projetos irão aplicar os princípios da não discriminação, igualdade de tratamento e salário igual para trabalho igual.
- Desconsiderar o direito das mulheres de herdar e possuir terras, casas e outras propriedades ou recursos naturais. O Mutuário irá reconhecer os direitos de propriedade de mulheres independentemente do estado civil e adotará medidas destinadas a facilitar o acesso aos documentos que elas precisam para exercer esse direito.
- Introduzir ou encorajar normas sociais existentes que perpetuam a distribuição desigual de trabalho não remunerado, o que recai desproporcionalmente nos ombros das mulheres e meninas.
- Introduzir condições que restrinjam a participação das pessoas nas atividades do projeto, com base em gênero, identidade de gênero ou orientação sexual, ou que limitem a participação com base na gravidez, licença parental ou estado civil.
- Aumentar o risco de VSG, incluindo assédio sexual, abuso, exploração, tráfico de seres humanos e exposição a doenças sexualmente transmissíveis. Onde esses riscos são identificados, o Mutuário apoiará medidas como campanhas de comunicação e conscientização, desenvolvimento de planos de prevenção comunitária, códigos de conduta dos contratados e sistemas de comunicação.

- Restringir o acesso aos recursos necessários para garantir a subsistência e o bem-estar dos indivíduos e de suas famílias.
- Ignorar preocupações de segurança no reassentamento, colocando indivíduos em áreas que são consideradas inseguras com base em gênero, identidade de gênero ou orientação sexual.

14. O GA considera como as desigualdades de gênero interagem com outras desigualdades baseadas em fatores socioeconômicos, étnicos, raciais, e outros que podem exacerbar barreiras às oportunidades e aumentar as vulnerabilidades de pessoas que enfrentam múltiplas formas de exclusão.

Prevenção, mitigação e/ou remediação de impactos e riscos

15. Nos casos em que o GA tenha identificado riscos e impactos negativos com base no gênero que têm o potencial de afetar desproporcionalmente as pessoas devido ao seu gênero, o Mutuário incorporará medidas no desenho do projeto para: (i) evitar, minimizar, mitigar e/ou compensar os impactos negativos identificados com mecanismos para promover equidade de gênero; e (ii) garantir que pessoas de diferentes gêneros, incluindo mulheres e minorias sexuais e de gênero, que possam ser impactadas pelo projeto recebam benefícios sociais e econômicos de maneira igual aos benefícios recebidos por outros membros da comunidade, evitando assim o reforço das desigualdades de gênero pré-existentes.

GL14. O GA deve ser uma componente integral do processo de avaliação de riscos e impactos ambientais e sociais do projeto, e os seus resultados devem ser integrados ao seu Sistema de Gestão Ambiental e Social (ESMS). O GA deve integrar os seguintes elementos: (i) análise da situação; (ii) análise das partes interessadas; (iii) riscos e potenciais impactos do projeto baseados em gênero; (iv) medidas mitigatórias; (v) mecanismos de monitoramento e avaliação; e (vi) capacidade institucional.

GL15. A análise da situação deve apresentar dados de referência relevantes para definir as circunstâncias de mulheres, homens e, sempre que possível, minorias sexuais e de gênero, nas comunidades afetadas pelo projeto. Os dados devem focar os aspectos pertinentes ao escopo do projeto e podem ser impactados por suas atividades. As informações de referência devem ser desagregadas por gênero e, tanto quanto possível, por outros fatores de identidade dos indivíduos e grupos em risco de marginalização relevantes para a comunidade, inclusive, entre outros, etnia, raça, deficiência, idade e situação migratória. Embora todo contexto e projeto seja único, a análise de situação frequentemente inclui:

- marco jurídico: leis e regulamentações nacionais e subnacionais relacionadas com os riscos do projeto baseados em gênero (por exemplo, direitos de propriedade e posse, direitos de propriedade em uniões civis, não discriminação no trabalho, saúde e segurança ocupacional, violência sexual e baseada em gênero, direitos de minorias sexuais e de gênero);

- comunidades afetadas pelo projeto: disponibilidade de serviços básicos (por exemplo, educação, saúde, água, saneamento, transportes, serviços de apoio a sobreviventes de VSG); segurança, violência e conflitos sociais; prevalência de VSG; composição de estruturas locais de liderança; normas de gênero referentes à participação na esfera pública; percepções e atitudes em relação a certos grupos da comunidade (por exemplo, migrantes, minorias étnicas, minorias sexuais e de gênero); e
- famílias afetadas pelo projeto, conforme o caso: propriedade de terras, moradias e outros ativos; fontes de renda e meios de subsistência formais e informais; chefe(s) de família; número de filhos e dependentes; níveis de formação; idiomas falados.

GL16. A análise das partes interessadas deve incluir um mapeamento desagregado por gênero de pessoas afetadas pelo projeto e outras partes interessadas importantes, assim como medidas para promover a participação equitativa no processo de engajamento das partes interessadas, considerando-se possíveis preocupações acerca de segurança e proteção (veja GL57 a GL65).

GL17. O GA deve examinar como mulheres, homens e pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero podem sofrer impactos diferentes do projeto. É importante considerar como as disparidades de gênero podem coincidir com outras fontes de desvantagens ligadas a identidades étnicas e raciais, situação socioeconômica, idade, deficiências e outros fatores que possam acrescentar outras vulnerabilidades aos impactos negativos do projeto. A diretriz do ESP5 9 oferece detalhes sobre riscos baseados em gênero relacionados a mão de obra e condições de trabalho (GL21 a GL27); reassentamento involuntário (GL28 a GL39); violência sexual e baseada em gênero (GL40 a GL59); abuso e exploração sexual infantil (GL50 a GL55) e o processo de engajamento das partes interessadas (GL56 a GL63). A bibliografia anotada inclui recursos referentes às principais questões de gênero nos setores de infraestrutura, transportes, água e saneamento, energia e desenvolvimento urbano, entre outros.

GL18. Com base no resultado da avaliação de riscos e impactos baseados em gênero e do processo de consulta às partes interessadas, o mutuário deve definir medidas apropriadas para evitar, minimizar, mitigar e/ou compensar cada risco e impacto identificado. As medidas devem ter funções e responsabilidades claras pela implementação, um cronograma definido de atividades e um orçamento.

GL19. As medidas de mitigação definidas no GA devem ser acompanhadas de indicadores de monitoramento e avaliação sensíveis a gênero, que permitam monitorar o desempenho da implementação das medidas acordadas e sua eficácia. Isso requer, pelo menos, que todos os indicadores principais sejam desagregados por gênero. Dependendo das características do projeto e da análise da situação, os indicadores também devem ser desagregados por idade, raça, identidade étnica, orientação sexual, situação migratória, estado de deficiência, composição familiar e outros fatores relevantes às pessoas em risco ou impactadas pelo projeto. Faça um enquadramento com base em informações locais dos dados que são coletados, como são coletados e como são usados.

GL20. O GA deve analisar a capacidade do mutuário para gerir os riscos e impactos do projeto baseados em gênero, inclusive a disponibilidade de recursos humanos capacitados; mandato, políticas e procedimentos institucionais referentes à não discriminação, igualdade de gênero e VSG; disponibilidade de um mecanismo de queixa sensível ao gênero e sua condição e capacidade de resposta; e mecanismo para avaliar e fiscalizar a conformidade da empreiteira com políticas e procedimentos do mutuário.

16. Ao considerar os requisitos relacionados à não discriminação nas condições de trabalho e trabalho, de acordo com o ESPS 2, o Mutuário garantirá que não haja discriminação baseada em gênero, identidade de gênero ou orientação sexual, gravidez, licença parental ou estado civil. O Mutuário também garantirá tratamento igual e remuneração igual por trabalho igual para seus trabalhadores.

GL21. A discriminação de gênero no emprego ocorre quando as pessoas recebem tratamentos diferentes como resultado de distinções, exclusões ou preferências baseadas em características sem ligação inerente aos requisitos do trabalho, mas, sim, a gênero, identidade de gênero, orientação sexual, gravidez, licença parental ou estado civil. A discriminação pode ser direta ou indireta e intencional ou não. Pode ocorrer em todos os aspectos do vínculo empregatício, relacionados com recrutamento e contratação, remuneração (inclusive salários e benefícios), condições de trabalho e termos de contratação, acesso a capacitação, atribuição de função, promoção, demissão, aposentadoria e práticas disciplinares. Por exemplo, durante o processo de recrutamento, caso se pergunte direta ou indiretamente a candidatas mulheres sobre seu estado de gravidez ou quando lhes é exigido um teste de gravidez, isso pode constituir discriminação. A demissão de uma trabalhadora com base em gravidez, licença parental, estado civil, orientação sexual ou identidade de gênero é discriminação. O não fornecimento dos equipamentos de proteção individual necessários a mulheres de acordo com tamanho e forma adequados poderia pô-las sob maior risco de perigos e também pode ser considerado discriminação. A violência sexual e baseada em gênero no local de trabalho, inclusive assédio sexual, é uma forma de discriminação.

GL22. Entre as medidas do projeto destinadas a tratar da discriminação na mão de obra e nas condições de trabalho figurarão políticas e procedimentos claros, códigos de conduta, capacitação e conscientização, monitoramento e disponibilização dos devidos mecanismos de queixa para os trabalhadores. Essas medidas devem ser incluídas nos procedimentos de gestão de mão de obra, em conformidade com o ESPS 2.

GL23. O mutuário assegurará a não existência de discriminação baseada em gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, gravidez, licença maternidade/paternidade ou estado civil com respeito a qualquer aspecto do vínculo empregatício. Homens, mulheres e pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero devem receber o mesmo salário pela realização de trabalho igual ou similar. A remuneração inclui o pagamento de horas extras, bonificações, subsídios e benefícios em espécie.

GL24. Para permitir o acesso e a retenção de oportunidades iguais de trabalho, o mutuário poderá estabelecer medidas especiais de proteção e assistência para tratar de considerações específicas de vulnerabilidade dos trabalhadores do projeto, como mulheres grávidas, mulheres que estão amamentando e trabalhadores responsáveis pelo cuidado de familiares. Tais medidas podem ser necessárias apenas para determinados períodos, dependendo das circunstâncias do trabalhador do projeto e da natureza da vulnerabilidade. É comum transferir uma trabalhadora grávida temporariamente para outras funções para evitar a exposição a perigos, retornando-a à mesma função ou outra função com salários e benefícios equivalentes após a exposição ao perigo deixar de ser relevante. Outras medidas que empregadores podem considerar para ajudar os trabalhadores do projeto a equilibrar o trabalho e as responsabilidades pelo cuidado de familiares incluem a disponibilização de salas de amamentação e creches no local de trabalho e flexibilidade de horas de trabalho, tanto a mulheres como homens.

GL25. Em consideração de discriminação passada e com o objetivo de estabelecer a igualdade efetiva de oportunidades, o mutuário pode implementar medidas adicionais para aumentar a contratação de mulheres e minorias sexuais e de gênero em funções específicas do projeto. Essas medidas poderiam incluir a capacitação em funções ou aptidões específicas, recrutamento direcionado, cotas e estágios remunerados. Essas ações afirmativas não serão consideradas discriminação, desde que estejam em conformidade com as leis nacionais.

GL26. As instalações no local de trabalho, como lavatórios, vestiários, salas de amamentação e outras, devem ser suficientes, acessíveis, adequadas e seguras. Quando o projeto oferecer alojamentos, estes deverão ser culturalmente apropriados e sensíveis aos requisitos de gênero e privacidade, inclusive dormitórios e instalações sanitárias separados, com portas e janelas com fechaduras e soluções de eliminação seguras e higiênicas, camas individuais para cada trabalhador, iluminação adequada e bem mantida e medidas para assegurar a privacidade e evitar aglomerações. Os transportes oferecidos a trabalhadores que moram na comunidade ou até os alojamentos devem ser seguros e protegidos. Quando houver equipe médica ou de segurança designada aos alojamentos do projeto, funcionárias mulheres deverão estar disponíveis para atender a trabalhadoras mulheres sempre que possível. Requisitos adicionais relacionados com instalações no local de trabalho estão descritos no ESPS 2 – *Mão de obra e condições de trabalho*.

GL27. As análises de saúde e segurança ocupacional devem considerar riscos de mão de obra que possam afetar mulheres e minorias sexuais e de gênero desproporcionalmente e precisar de medidas diferenciadas de proteção. Equipamentos de proteção individual, por exemplo, devem acomodar as diferenças físicas entre os usuários, inclusive as causadas por gravidez. Mulheres grávidas e seus filhos ainda não nascidos podem estar sujeitos a riscos mais altos quando expostos a materiais perigosos ou certas doenças como o Zika vírus. Portanto, é comum recomendar que uma trabalhadora grávida seja transferida temporariamente para outra função para evitar a exposição a perigos. Planos de preparação para emergências e contingências também devem ser concebidos de forma a incluir trabalhadoras com mobilidade reduzida por gravidez, assim como outros trabalhadores com dificuldades de mobilidade ou outras limitações físicas.

Gerenciamento de impactos desproporcionais em situações de reassentamento físico ou deslocamento econômico

- 17.** O reassentamento físico e o deslocamento econômico podem resultar de vários tipos de transações de terra, incluindo a aquisição e restrições ao uso da terra. O Mutuário deve considerar os requisitos relacionados à Aquisição de Terras e Reassentamento Involuntário da ESPS 5 para todos os casos com o potencial de reassentamento físico involuntário ou deslocamento econômico. Dependendo da significância dos impactos, esses podem incluir: (i) análise intra-domiciliar para identificar diferenças com base nas fontes de gênero dos meios de subsistência, incluindo os informais; (ii) análise dos direitos das mulheres sobre a terra e seu uso, incluindo co-propriedade e direitos de uso sobre terras comunais e outros ativos; e (iii) uma análise do impacto do reassentamento na capacidade das mulheres de realizar trabalho. Outras Considerações:
- O direito a compensação e a entrega levarão em consideração: (i) as atividades produtivas e domésticas das mulheres; (ii) modalidades justas de pagamento em dinheiro, (iii) ações na propriedade de reassentamento, (iv) e preferências de reassentamento; e qualquer outro problema relacionado a gênero.
 - A documentação dos acordos de propriedade ou ocupação e compensação deve ser emitida em nome de ambos os cônjuges ou chefes de família.
 - O processo de consulta deve garantir que todas as perspectivas sejam obtidas e os interesses dos indivíduos por gênero, identidade de gênero ou orientação sexual sejam levados em consideração em todos os aspectos do planejamento e implementação do reassentamento. O Mutuário explorará e documentará todas as preferências desagregadas por gênero em termos de mecanismos de compensação, substituição de terras ou acesso alternativo a bens e recursos naturais, em vez de dinheiro, e as percepções de segurança de pessoas de todos os gêneros, identidades de gênero e orientações sexuais.
 - O Mutuário disponibilizará igualmente a todos os indivíduos, independente de gênero, e adaptado às suas respectivas necessidades, assistência à melhoria ou restauração dos meios de subsistência, como a melhoria das atividades agrícolas existentes, treinamento de habilidades, acesso ao crédito, empreendedorismo e oportunidades de emprego.

GL28. O deslocamento econômico e social causado pelo reassentamento involuntário pode exacerbar disparidades e desigualdades de gênero existentes na comunidade e em nível familiar. Entre os requisitos do ESPS 9 figuram a consideração de riscos e impactos de gênero associados ao planejamento e à implementação do reassentamento, em conformidade com o ESPS 5. Portanto, os parágrafos abaixo devem ser lidos em conjunto com o ESPS 5 e respectiva diretriz.

Engajamento das partes interessadas

GL29. Pessoas de diferentes gêneros, mesmo na mesma comunidade ou família, podem ter pontos de vista diferentes sobre como os impactos do reassentamento devem ser avaliados, quais são as melhores alternativas para evitar ou minimizar o deslocamento e como os ativos e meios de subsistência devem ser valorizados e indenizados. Para compreender plenamente essas perspectivas possivelmente diferentes, o mutuário deve engajar todas as pessoas afetadas e não apenas os líderes da comunidade ou os chefes das famílias, que muito frequentemente são homens. Nesse processo, o mutuário deve estar ciente das relações de gênero existentes nos níveis da comunidade e da família e como podem influenciar a participação e o acesso à tomada de decisões. Para obter orientações sobre como promover a participação equitativa nos processos de engajamento das partes interessadas, veja os parágrafos GL56 a GL63 abaixo.

GL30. Comitês de reassentamento, quando criados, devem ter uma representação equilibrada de gêneros, envolvendo, inclusive, grupos desfavorecidos como colonos informais, migrantes, povos indígenas, afrodescendentes e famílias com apenas um dos pais, conforme o caso.

Planejamento do reassentamento e/ou da restauração dos meios de subsistência

GL31. Um planejamento de reassentamento eficaz requer a realização de um levantamento socioeconômico das pessoas econômica e/ou fisicamente deslocadas, em conformidade com os requisitos do ESPS 5. Essas informações são cruciais para identificar todas as pessoas afetadas pelo projeto, estabelecer a natureza e dimensão de riscos, impactos e vulnerabilidades, assim como determinar quem estará qualificado para receber indenização e assistência. Também servem como ponto de referência para medir os resultados dos trabalhos de reabilitação e restauração de renda. Para assegurar a devida identificação e contabilização de todas as perdas de ativos e renda das pessoas afetadas pelo projeto, o levantamento deve ser desagregado por gênero e, conforme o caso, realizado em nível intrafamiliar. Dependendo do tipo e da intensidade dos impactos, o levantamento poderia incluir: dados desagregados por gênero sobre a propriedade dos ativos afetados; fontes de renda, inclusive atividades informais, como coleta de recursos naturais, agricultura de subsistência e comércio; direitos de propriedade e uso de terras comuns; níveis de formação e alfabetização; idiomas falados; participação em organizações comunitárias e sociais; dependência de redes sociais e econômicas, inclusive laços familiares mais amplos; e uso de serviços públicos como transportes, escolas e centros de saúde.

GL32. O planejamento e a implementação do processo de reassentamento devem basear-se na compreensão do marco jurídico nacional e subnacional e das normas culturais locais referentes a uniões civis, relações estáveis e casamentos do mesmo sexo; sistemas de propriedade conjugal; e heranças. Quando propriedades comuns são afetadas, diferenças baseadas em gênero em termos de propriedade, posse e direitos de uso também devem ser consideradas (por exemplo, as práticas consuetudinárias de algumas comunidades indígenas poderiam excluir mulheres no registro de membros da comunidade e, assim, de receber indenização).

GL33. É importante que todas as pessoas afetadas pelo projeto sejam informadas antecipadamente no processo de planejamento sobre os impactos do projeto, seus direitos e as opções de indenização disponíveis e que os seus interesses sejam considerados em todos os aspectos do planejamento e da implementação do reassentamento. Pessoas ou grupos em situação de vulnerabilidade, como idosos, analfabetos, pessoas com deficiências sensoriais ou intelectuais e minorias étnicas que falam idiomas diferentes podem precisar de assistência adicional para compreender as opções de indenização propostas.

Indenização

GL34. Pessoas que perdem terras, habitações e outros ativos como resultado da aquisição de terras ou restrições ao uso da terra e acesso a ativos e recursos naturais devem ser indenizadas em conformidade com os requisitos do ESPS 5. Ao estabelecer os direitos das pessoas afetadas pelo projeto, é importante identificar e abordar circunstâncias baseadas em gênero, que possam dificultar o acesso de algumas pessoas à indenização a que têm direito. Alguns exemplos são: mulheres rurais que não consigam provar a propriedade das terras que cultivam, por estarem em nome apenas dos maridos; casais do mesmo sexo em países ou regiões que não reconhecem a sua união. O mutuário deve assegurar que a indenização (inclusive a documentação da propriedade ou ocupação e a indenização monetária) seja emitida em nome de ambos os cônjuges ou chefes de família. Quando as leis nacionais não reconhecem parcerias do mesmo sexo, deve-se estabelecer disposições para garantir a segurança equivalente da posse para ambos. O mutuário deve auxiliar as pessoas deslocadas no processo de titularização e registro da nova moradia e terra, inclusive, se necessário, ajudá-las a obter a carteira de identidade nacional e outros documentos necessários. No caso de indenização monetária, o mutuário deve ajudar a abrir contas bancárias conjuntas em ambos os nomes.

GL35. Quando pessoas que vivem na área do projeto são obrigadas a mudar-se para outro local, o mutuário deverá oferecer: (i) opções viáveis de reassentamento, inclusive a reposição adequada de moradias com segurança da posse; e (ii) assistência de reassentamento de acordo com as necessidades de cada grupo de pessoas deslocadas. Diferentes gêneros podem ter diferentes pontos de vista e preferências em relação a questões como o mecanismo de indenização (por exemplo, em dinheiro ou em espécie), local de reassentamento e características da nova moradia. As mulheres podem ter a tendência de priorizar critérios como a manutenção de redes familiares e sociais; proximidade a clínicas médicas, escolas e creches; acesso a transportes públicos; e baixos níveis de criminalidade, insegurança e conflitos sociais na área. Além disso, como muitas das atividades geradoras de renda de mulheres de baixa renda ocorrem em suas casas (por exemplo, pequenas lojas, serviços pessoais, como de cabeleireiro, jardinagem), talvez prefiram uma concepção e disposição que atendam às suas necessidades produtivas e domésticas.

GL36. A assistência de reassentamento deve considerar as necessidades de todos os membros da família. Pode incluir transportes, alimentos, abrigo, subsídios em dinheiro, ajuda na mudança e assistência para matricular os filhos em uma nova escola e restaurar as redes de apoio. Medidas adicionais, como a prestação de assistência médica urgente durante o reassentamento físico, devem ser concebidas para pessoas em situação de vulnerabilidade, particularmente mulheres grávidas, crianças, idosos e pessoas com deficiência.

GL37. Em muitas comunidades rurais, mulheres e crianças são responsáveis pela coleta de água, lenha, plantas medicinais e outros recursos naturais necessários para a manutenção da família. Quando esses recursos tornam-se escassos em decorrência da aquisição de terras ou de restrições de acesso, podem ter de dedicar mais tempo à coleta, às vezes em detrimento de outras atividades produtivas ou oportunidades educacionais. É difícil avaliar o valor e os custos ocultos dessas perdas. As opções de indenização, na medida do possível, devem manter o acesso a recursos iguais, equivalentes ou novos com maior valor para a família. Também podem incluir assistência para minimizar as dificuldades para mulheres e crianças (por exemplo, disponibilizando estruturas para reduzir o consumo de água e lenha, como fogões eficientes e bombas).

GL38. O deslocamento econômico é especialmente difícil para pessoas com fontes informais de renda, como vendedores ambulantes, coletores de lixo e pequenos lojistas, que são atividades em que as mulheres tendem a ter mais representação. Às pessoas economicamente deslocadas cujos meios de subsistência sofrem impactos adversos devem ser oferecidas oportunidades para melhorar ou pelo menos restaurar os seus meios de subsistência. Todas as medidas de restauração, inclusive a indenização por salários perdidos durante o período de reassentamento e oportunidades de emprego, capacitação e/ou crédito devem ser disponibilizadas igualmente a pessoas de todos os gêneros e adaptadas às suas necessidades, circunstâncias e interesses. Isso requer que se considerem as desvantagens socioeconômicas que as mulheres frequentemente encontram e que, caso não sejam resolvidas, poderiam limitar a sua capacidade de acesso às oportunidades oferecidas e o respectivo proveito, como: restrições de tempo e mobilidade decorrentes de responsabilidades de cuidado de familiares; conhecimentos e experiências de trabalho concentrados em uma pequena quantidade de atividades produtivas; acesso limitado a capacitação, financiamento e tecnologia; expectativas culturais referentes ao emprego de homens e mulheres, etc. Medidas adicionais também podem se tornar necessárias para prevenir a discriminação contra minorias sexuais e de gênero na disponibilização de medidas de restauração.

GL39. Como o reassentamento pode ser estressante para indivíduos, famílias e comunidades, é possível que aumente a violência contra mulheres e crianças. Além disso, as medidas de indenização que ajudam a aumentar o empoderamento econômico das mulheres podem ser vistas como uma ameaça às funções e posições tradicionais dos homens na família, o que poderia instigar a violência. O mutuário deve estar ciente das dinâmicas de poder entre os gêneros em casa e na comunidade e definir ações para detectar e minimizar o risco de maior violência baseada em gênero.

Avaliar e gerenciar a violência sexual e de gênero relacionada ao projeto

18. O Mutuário avaliará e evitará riscos da VSG relacionada ao projeto e responderá imediata e adequadamente aos incidentes da VSG,¹⁸⁷ incluindo, conforme apropriado:

- Identificar e avaliar o risco do projeto contribuir para exacerbar a VSG na comunidade, incluindo tráfico, assédio sexual, exploração e abuso.
- Se a avaliação indicar um risco de VSG, definir e colocar em prática medidas específicas para prevenir e lidar com esses riscos (por exemplo, políticas de assédio sexual do contratado e Códigos de Conduta do trabalhador; sensibilização dos trabalhadores do projeto e da comunidade local, entre outros).
- Responder a qualquer indicação de um incidente e a um incidente VSG verificado, garantindo que os sobreviventes tenham acesso a várias formas de suporte e serviços.
- Garantir a disponibilidade de mecanismos eficazes de queixas que minimizem a carga de denúncias às vítimas, forneçam serviços de maneira sensível ao gênero e minimizem os riscos de represália. Esses mecanismos devem ter procedimentos específicos para a VSG, incluindo relatórios confidenciais com documentação ética e segura.

GL40. A VSG é qualquer ato lesivo perpetrado contra a vontade de uma pessoa com base em sexo, gênero, orientação sexual ou identidade de gênero. Inclui atos que infligem danos físicos, sexuais, mentais e econômicos, ameaças de tais atos, coação e manipulação, quer ocorram em público ou em privado. A VSG está enraizada em relações de poder desiguais entre os gêneros, ou seja, afeta desproporcionalmente mulheres e meninas, assim como pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero. Estima-se que uma em cada três mulheres no mundo sofrerá violência sexual ou física durante as suas vidas. Embora seja reconhecida como uma violação de direitos humanos, a VSG é generalizada e ocorre em todos os países do mundo.

GL41. Não obstante a sua prevalência, a VSG é frequentemente um problema oculto. Caso não seja abordada intencionalmente, é fácil passar despercebida. O ESPS 9 requer que o mutuário: identifique e avalie explicitamente os riscos de VSG relacionada com o projeto; defina e implemente medidas para prevenir e tratar desses riscos; e responda imediata e adequadamente caso haja alguma denúncia de incidente de VSG. Para os fins do ESPS 9, “VSG relacionada com o projeto” refere-se a qualquer ato de exploração, abuso e assédio sexual perpetrado por um trabalhador do projeto contra um membro da comunidade afetada pelo projeto ou outro trabalhador do projeto.

¹⁸⁷ SOGI: As minorias sexuais, e especialmente as mulheres transgênero, podem estar sujeitas a formas específicas de VSG e crimes de ódio e, como resultado, podem exigir proteções adicionais.

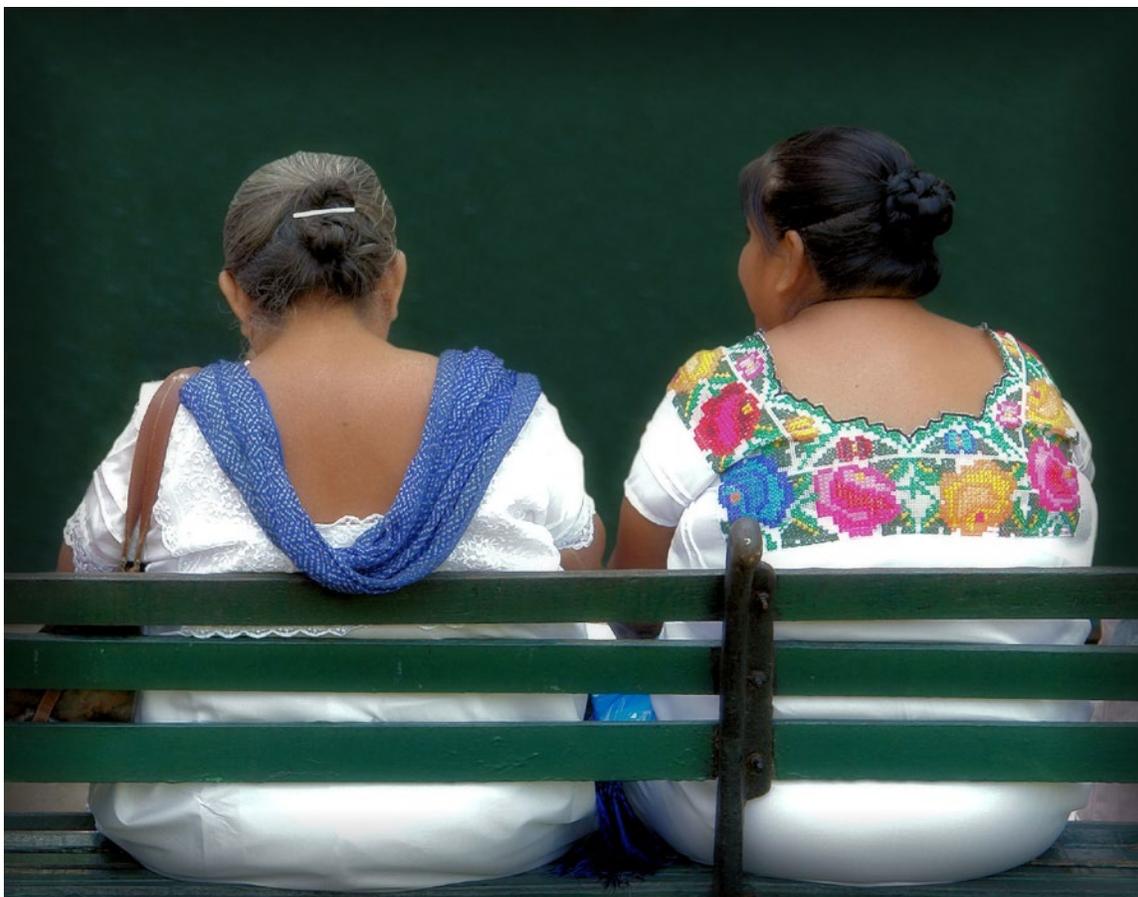
GL42. Projetos trazem pessoas e mudanças sociais às comunidades em que operam e, nesse processo, podem exacerbar os riscos de VSG que já existem nessas comunidades. Também podem criar novos riscos de VSG, sobretudo abuso, exploração e assédio sexual, perpetrada por trabalhadores do projeto contra membros vulneráveis da comunidade. Os trabalhadores do projeto também podem ser expostos a assédio e abuso sexual no local de trabalho, especialmente mulheres e minorias sexuais e de gênero que trabalham em ambientes tradicionalmente dominados por homens, contextos isolados de trabalho ou profissões ou turnos em que sejam uma pequena minoria. Grupos que enfrentam múltiplas desvantagens, como migrantes, refugiados, minorias raciais e étnicas, pessoas com deficiência e profissionais do sexo estão sujeitos a maiores riscos de VSG.

GL43. O mutuário deve identificar e avaliar os riscos de VSG que o projeto possa representar às comunidades locais e aos trabalhadores do projeto. Há riscos de VSG em todos os projetos. Contudo, o nível de risco variará de acordo com o contexto local, as características do próprio projeto e a capacidade de resposta do mutuário, entre outros fatores. Fatores que possam indicar um risco maior de VSG relacionada com o projeto incluem:

- o projeto envolve grandes influxos de trabalhadores homens em comunidades com baixa capacidade de absorção e serviços sociais escassos; emprega equipes de segurança; constrói infraestruturas de grande escala durante períodos prolongados; ocorre em áreas remotas, isoladas ou geograficamente dispersas ou próximos a escolas;
- as comunidades afetadas pelo projeto já tinham níveis elevados de violência baseada em gênero, insegurança e criminalidade; pobreza e falta de oportunidades econômicas (que aumentam a probabilidade de exploração sexual); e tolerância social e normalização em relação à violência contra mulheres e minorias sexuais e de gênero;
- as leis referentes a VSG são fracas (por exemplo, não consideram certos tipos de violência, como o assédio sexual); e
- o mutuário não tem uma política de prevenção e resposta a VSG nem mecanismos para avaliar e fiscalizar a conformidade da empreiteira com essa política.

GL44. A identificação de riscos de VSG deve fazer parte do processo de avaliação de riscos e impactos ambientais e sociais do projeto, e os seus resultados devem ser integrados à ESIA, à GA independente ou a outros instrumentos relevantes de avaliação social. Como podem mudar no decorrer do tempo, os riscos relacionados com o projeto devem ser avaliados continuamente, durante todo o seu ciclo de vida, especialmente quando as circunstâncias do projeto mudam. Em projetos com risco de VSG elevado, essa avaliação deve ser realizada por especialistas sobre o assunto para assegurar a realização de forma sensível, segura e ética.

GL45. O processo de identificação de riscos de VSG e definição de medidas de prevenção e mitigação deve ser realizado com a participação das principais partes interessadas, como as organizações locais de mulheres, organizações de defesa dos direitos de minorias sexuais e de gênero, prestadores de serviços de saúde, polícia e outras, conforme sejam relevantes no contexto local. Em vista da sensibilidade do assunto, é necessário assegurar que o processo considere as normas sociais e não crie tensões na comunidade, assim como assegurar a participação de grupos particularmente vulneráveis com segurança, privacidade e confidencialidade.



GL46. Com base nos riscos identificados de VSG relacionada com o projeto, o mutuário deve estabelecer medidas de prevenção e mitigação que sejam proporcionais à escala e complexidade dos riscos identificados. Entre as possíveis medidas destacam-se:

- desenvolver, implementar, fiscalizar e monitorar a política ou o código de conduta de um projeto estabelecendo a tolerância zero de VSG contra membros da comunidade e trabalhadores do projeto. Um código de conduta deve definir comportamentos que não são tolerados e estabelecer sanções e procedimentos disciplinares para violações. As sanções devem ser proporcionais às violações e estar em conformidade com as leis trabalhistas locais e os acordos industriais pertinentes. Exemplos de potenciais sanções são: advertência informal ou formal, capacitação em consciência, suspensão temporária do emprego, mudanças de designação de função, demissão e/ou denúncia à polícia ou a outras autoridades, conforme o caso. Todos os trabalhadores do projeto devem assinar o código de conduta;
- educar todos os trabalhadores do projeto sobre a VSG e os riscos de VSG relacionada com o projeto, costumes locais, interação apropriada com as comunidades, o código de conduta do projeto, como fazer denúncias de violações do código e o tratamento que lhes será dado. Essa capacitação pode ser específica e/ou integrada a outras capacitações obrigatórias, como reuniões mais amplas sobre saúde e segurança ocupacional e cursos de orientação geral;

- em projetos que empregam equipes de segurança, realizar capacitações específicas e incentivar o recrutamento de guardas mulheres;
- mapear e contratar serviços de apoio disponíveis para sobreviventes de VSG, inclusive serviços de saúde, apoio psicológico, assessoramento jurídico, polícia e abrigos. Os mutuários são incentivados a reforçar esses serviços sempre que possível;
- informar as comunidades locais sobre os riscos de VSG relacionada com o projeto, medidas de prevenção e mitigação adotadas, como fazer reclamações de VSG por meio do mecanismo de queixa do projeto e o que o processo implica em termos de procedimentos e possíveis resultados e serviços de apoio para sobreviventes de VSG;
- desenvolver relacionamentos com organizações de mulheres e minorias sexuais e de gênero; e
- incluir considerações sobre VSG na concepção física do canteiro de obras: instalações suficientes e acessíveis, como lavatórios, vestiários e alojamentos, de acordo com a necessidade, que garantam privacidade e segurança para mulheres e minorias de gênero; iluminação suficiente no terreno e nas rotas de acesso e nas suas proximidades; transporte seguro entre o canteiro de obras e os alojamentos.

GL47. O mutuário deve responder pronta e enfaticamente a qualquer alegação de VSG. Após receber uma reclamação, o mutuário deverá encaminhar a vítima imediatamente aos respectivos serviços de apoio a VSG, sempre com o seu consentimento. Esses encaminhamentos não devem depender do resultado de nenhum processo de investigação. A prioridade deve ser proteger a segurança e o bem-estar do sobrevivente, e qualquer medida tomada deve sempre dar a devida consideração à segurança e às necessidades do sobrevivente, com o seu consentimento explícito, permitindo-lhe tomar decisões sobre como resolver as questões e fornecendo-lhe informações juntamente com o apoio disponível. Caso a denúncia de violência sexual à polícia seja obrigatória, o mutuário deverá adotar uma política explícita sobre como lidar com o potencial conflito entre esse requisito legal e a segurança e confidencialidade do sobrevivente. Essa política e os requisitos legais e as suas implicações devem ser explicados para os sobreviventes antes de divulgarem informações, para que tenham o máximo possível de controle sobre o que divulgam e conheçam as consequências das suas divulgações.

GL48. Todas as alegações de VGS relacionadas com o projeto devem ser registradas no mecanismo de queixa do projeto. Os mutuários podem considerar diferentes modelos para receber, registrar e gerir casos de VSG: adaptar o mecanismo de queixa geral do projeto para permitir o devido recebimento de alegações de VSG; vincular o mecanismo de queixa geral a um intermediário existente, como um prestador de serviços para sobreviventes de VSG, para o processamento de alegações; desenvolver um mecanismo de queixa independente para VSG, terceirizando a função; entre outros. Em todos os casos, o mutuário deve definir procedimentos claros sobre como as reclamações de VSG serão recebidas, registradas, reconhecidas, investigadas e processadas, por quem e dentro de que prazo, assim como uma série de possíveis medidas disciplinares. Para atender às necessidades de diferentes grupos de trabalhadores do projeto e membros da comunidade, o mecanismo poderá ter de oferecer múltiplos canais para iniciar uma reclamação, inclusive opções anônimas (por exemplo, linha direta independente, website do projeto, aplicativo para celular, quadros de sugestões, prestador de serviços para sobreviventes de VSG, organização local de mulheres, etc., dependendo do contexto local e dos riscos identificados). Os canais devem permitir a anonimidade, além de ser gratuitos e acessíveis. Em vista da natureza sensível da VSG e do risco de estigma, represálias e rejeição associados a esse tipo de ocorrência, deve-se tomar

cuidado especial para proteger a confidencialidade e segurança dos sobreviventes durante todo o processo e assegurar uma avaliação justa e o devido processo para todos os implicados. As identidades de reclamantes, sobreviventes, testemunhas e os supostos responsáveis devem ser protegidas para minimizar o risco de represálias e preservar o direito de privacidade das pessoas.

GL49. Alegações de VSG devem ser avaliadas por um comitê com equilíbrio de gêneros. Todas as pessoas envolvidas no mecanismo de queixa devem ser especificamente capacitadas para gerir reclamações de VSG com confidencialidade, empatia e respeito e sem julgamento. É importante que o mecanismo de queixa seja contínuo e amplamente divulgado.

19. O Mutuário também irá avaliar o risco de Abuso e Exploração Sexual de Crianças. Se a avaliação indicar o risco do mesmo, o Mutuário definirá e implementará medidas diferenciadas para prevenir e abordar o problema.

GL50. As crianças são mais vulneráveis do que outros grupos a certos tipos de VSG, especialmente abuso e exploração sexual. Há um alto índice de ocorrência simultânea de VSG contra adultos e abuso e exploração sexual de crianças, e há fatores de risco em comum entre eles. Contudo, o tratamento de crianças que sofreram violência requer medidas específicas diferentes da resposta a VSG contra adultos.

GL51. Para os fins do ESPS 9, e em conformidade com a Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança, uma criança é alguém com menos de 18 anos idade, salvo quando as leis pertinentes à criança prevejam a maioridade mais precoce. O abuso sexual infantil é qualquer forma de atividade sexual entre um adulto e uma criança que, segundo as disposições relevantes das leis nacionais, não tenha alcançado a maioridade legal para atividades sexuais (isso não se aplica a atividades sexuais consensuais entre menores). O abuso sexual infantil torna-se exploração sexual quando uma segunda parte deriva benefícios monetários de atividades sexuais envolvendo uma criança. O equívoco em relação à idade da criança e/ou ao seu consentimento não constitui defesa em casos de abuso e exploração sexual de crianças.

GL52. A identificação de riscos de abuso e exploração sexual de crianças (CSEA) deve ser integrada à avaliação ambiental e social do projeto. O CSEA é uma questão muito sensível que tende a não ser levantada em engajamentos gerais das partes interessadas. Portanto, o mutuário pode engajar partes interessadas especializadas em direitos da criança, como autoridades locais de proteção da criança, organizações de direitos da criança e organizações de direitos da mulher.

GL53. O mutuário deve ter uma política de tolerância zero em relação a violência, exploração e abuso de crianças, inclusive, entre outros, o CSEA. A política deve proibir os trabalhadores do projeto de ter contatos com crianças que possam constituir CSEA e definir uma série de sanções trabalhistas pela violação da política. Os trabalhadores do projeto e as comunidades locais devem ser informadas sobre a política e como denunciar más condutas.

GL54. O mutuário deve ter um mecanismo de queixa para receber e processar alegações de CSEA apresentadas por ou em nome de uma criança. A segurança, identidade, dignidade e privacidade das crianças devem ser protegidas durante todo o processo de denúncia para garantir a não ocorrência de retaliações dos supostos perpetradores ou terceiros. Os melhores interesses da criança devem ser a consideração principal. As pessoas envolvidas no recebimento e na investigação de alegações de CSEA devem ser especializadas em proteção infantil e capacitadas na comunicação com crianças e jovens, de forma sensível e em idioma que possam compreender.

GL55. Quando ocorre um caso de CSEA, o mutuário deve providenciar assistência imediata para a criança e encaminhá-la à autoridade local responsável pela proteção da criança ou, quando não há uma autoridade governamental competente, encaminhá-la a uma organização local de direitos da criança. O mutuário deve estar ciente e cumprir eventuais requisitos legais do país acerca da denúncia obrigatória de alegações de CSEA à polícia.

Participação Equitativa de Pessoas de Todos os Gêneros nas Consultas

20. Além de considerar os requisitos relacionados ao engajamento das partes interessadas e à divulgação de informações de acordo com o ESPS 10, o Mutuário garantirá o engajamento e a participação efetiva de pessoas de todos os gêneros, incluindo, conforme apropriado:

- Garantir que o processo de consulta reflita as preocupações de pessoas de todos os gêneros, identidades de gênero e orientações sexuais. Diferentes gêneros podem ter perspectivas e interesses diferentes, mesmo dentro do mesmo grupo de partes interessadas. Podem surgir diferenças em relação à maneira como os riscos devem ser avaliados, como diferentes coisas são avaliadas ou como os danos podem ser evitados ou remediados.
- Garantir que não haja discriminação baseada em gênero que possa prejudicar a capacidade de um grupo de influenciar a tomada de decisões no processo de consulta.
- Identificar e abordar obstáculos enfrentados pelas mulheres e pessoas de diferentes orientações sexuais e identidade de gênero para participar de consultas (por exemplo, menor escolaridade, restrições de tempo e mobilidade, menor acesso a informações, barreiras linguísticas, menor poder de decisão e experiência de participação, problemas de segurança etc.). As mulheres e pessoas de diferentes orientações sexuais e identidade de gênero podem apresentar menor capacidade de falar em ambientes públicos, ou restrições de mobilidade, como cuidar de crianças ou idosos no caso da mulher, podem impedir na participação de eventos de consulta realizados em locais que estão a alguma distância de suas casas.
- Facilitar medidas para garantir a participação significativa de mulheres e pessoas de diferentes orientações sexuais e identidade de gênero nas consultas, incluindo horários apropriados para as reuniões, transporte, apoio a crianças e convocar reuniões separadas, quando necessário.

GL56. Além de possivelmente ter perspectivas e prioridades diferentes acerca de questões importantes referentes a um projeto, mulheres, homens e minorias sexuais e de gênero também podem ter diferentes oportunidades e espaços para expressar as suas opiniões. Um projeto sem engajamento de toda a diversidade de pessoas arrisca capturar apenas uma visão parcial das circunstâncias da comunidade, o que pode resultar em riscos e impactos não identificados e, portanto, não resolvidos. O processo de engajamento das partes interessadas deve considerar formas apropriadas de engajar todas as pessoas afetadas pelo projeto para que as suas diferentes preocupações e prioridades sejam devidamente consideradas na avaliação e gestão ambiental e social do projeto. As características gerais do processo de engajamento das partes interessadas estão descritas no ESPS 1 e no ESPS 10 e respectivas diretrizes. Os parágrafos abaixo oferecem orientações suplementares sobre a promoção da participação equitativa de todos os gêneros no processo de engajamento das partes interessadas.

GL57. A identificação das partes interessadas deve incluir mulheres e homens afetados pelo projeto, dando especial atenção a grupos desproporcionalmente impactados ou desfavorecidos em decorrência de raça, etnia, situação socioeconômica, idade, deficiências, alfabetização e outros fatores de vulnerabilidade. Também deve abranger pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero, dando consideração a questões de segurança e proteção em certos contextos. O processo de identificação deve considerar outras partes interessadas importantes, como associações locais de mulheres, organizações de defesa dos direitos de minorias sexuais e de gênero, organizações de mulheres indígenas e afrodescendentes e entidades de gênero nacionais e subnacionais, conforme sejam relevantes para o projeto e no contexto.

GL58. Ao planejar o engajamento das partes interessadas, o mutuário deve estar ciente de normas culturais e de gênero que possam prejudicar a participação igual dos gêneros. Por exemplo, quando o engajamento depende, em grande medida, de representantes da comunidade (por exemplo, autoridades governamentais locais, líderes comunitários, conselhos de anciãos, representantes da sociedade civil, comitês de gestão da água, conselhos de cooperativas de silvicultura), isso pode resultar na priorização de vozes da liderança estabelecida, frequentemente composta por homens.

GL59. A participação das mulheres pode ser inibida por obstáculos específicos ao gênero, como restrições de tempo e mobilidade impostas pelo cuidado de crianças ou idosos; questões de segurança; barreiras linguísticas; e menos experiência e autoconfiança para falar em público. Medidas que poderiam ajudar a aumentar a participação de mulheres incluem a escolha de horários e datas mais convenientes tanto para homens como mulheres; a escolha de locais mais acessíveis, seguros e culturalmente apropriados para a participação de mulheres; a disponibilização de transportes, de acordo com a necessidade; e apoio no cuidado de crianças. Em certos contextos culturais, mulheres e minorias sexuais e de gênero podem sentir-se intimidadas ou desencorajadas para expressar as suas opiniões em reuniões públicas. Portanto, o mutuário deve considerar a organização de grupos de discussão separados e entrevistas individuais. É importante que a equipe de engajamento das partes interessadas tenha equilíbrio entre os gêneros, sobretudo em contextos em que as mulheres possam se sentir relutantes em falar com homens desconhecidos.

GL60. A inclusão de pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero em eventos de consulta pública pode ter o benefício adicional de elevar o seu perfil como pessoas com preocupações e ideias que devam ser consideradas. Contudo, em contextos particularmente hostis a essas pessoas, as consultas podem ter de ocorrer em privado para assegurar a segurança, proteção e confidencialidade

dos participantes e conversas abertas. Pode ser recomendável realizar essas consultas em colaboração com organizações da sociedade civil que tenham um relacionamento de confiança estabelecido com a comunidade LGBTQI+. Ao documentar os resultados da consulta, é importante assegurar a anonimidade dos participantes que assim o desejem ou que devam ter a sua privacidade ou segurança preservada.

GL61. Em comunidades indígenas, a consulta deve considerar as estruturas sociais, a liderança e os processos de tomada de decisões já existentes. Contudo, o mutuário deve considerar e responder de forma culturalmente apropriada à persistência, em algumas comunidades indígenas, de tradições e normas sociais que possam limitar a participação de mulheres em papéis de liderança e na tomada de decisões. Em algumas comunidades indígenas, as mulheres podem sentir-se relutantes em falar em público quando líderes masculinos estão presentes, ter níveis inferiores de formação ou falar apenas idiomas indígenas. Nesses casos, podem ser necessárias medidas especiais, como reuniões apenas com mulheres ou entrevistas de porta em porta. Consulte o ESPS 7 e respectiva diretriz para obter mais detalhes sobre o processo de engajamento de povos indígenas.

GL62. As informações do projeto devem ser divulgadas em idiomas locais relevantes, de forma e em formato culturalmente apropriado e acessível para públicos analfabetos e semianalfabetos e por canais adequados para diferentes grupos de partes interessadas. Formatos como esboços da localização, modelos físicos, desenhos, vídeos, folhetos e pôsteres podem ser úteis para a comunicação de informações relevantes a certos públicos. Entre os modos de comunicação que podem ser mais acessíveis para mulheres e grupos desfavorecidos destacam-se: rádio, redes sociais, pôsteres afixados em escolas, postos de saúde, centros comunitários e mercados, carros de som, boca a boca e de porta em porta. O contato com redes predominantemente de mulheres, como associações escolares de pais, associações de mulheres, cooperativas de mulheres e clubes sociais, pode ser uma forma eficaz de aumentar a participação de mulheres.

GL63. O mutuário deve implementar um mecanismo de queixa para receber e facilitar a resolução de preocupações e queixas das partes afetadas pelo projeto, de trabalhadores do projeto e de outras partes interessadas. Pessoas em situação de vulnerabilidade podem ser mais relutantes ou sentir-se inseguras para apresentar queixas públicas. Para incentivar o seu uso por todas as partes interessadas, o mecanismo de queixa deve: considerar idiomas e questões de alfabetização; oferecer formas diferentes e acessíveis de apresentar uma preocupação ou reclamação (por exemplo, pessoalmente, por telefone, caixas de reclamações, on-line, etc.); divulgá-las amplamente pelos meios apropriados; e assegurar o tratamento de todas as queixas com confidencialidade, imparcialidade, objetividade e agilidade. As pessoas responsáveis pelo mecanismo devem ser capacitadas para lidar com queixas de forma sensível ao gênero e com compaixão, sobretudo ao tratar de questões relacionadas com violência baseada em gênero e discriminação decorrente de gênero, orientação sexual e/ou identidade de gênero.

CONCEITOS PRINCIPAIS

Discriminação contra a mulher: a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, na sigla em inglês), adotada pela Organização das Nações Unidas, em 1979, declara que “a discriminação contra a mulher significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.

Discriminação baseada em orientação sexual e identidade de gênero: significa a criação de uma distinção, exclusão ou restrição que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou excluir uma pessoa, com base na sua orientação sexual ou identidade de gênero real ou percebida, de ser igual a outras pessoas.

Gênero: construção social que classifica uma pessoa como homem, mulher ou alguma outra identidade. Gênero refere-se a atributos sociais que são aprendidos ou adquiridos durante a socialização como membro de uma determinada comunidade. Como são comportamentos aprendidos, esses atributos podem mudar e com efeito se modificam no decorrer do tempo e variam entre culturas diferentes.

Igualdade de gênero: significa que as pessoas de todos os gêneros gozam das mesmas condições e oportunidades para exercer seus direitos e alcançar seu potencial social, econômico, político e cultural.

Identidade de gênero: é o senso interno de uma pessoa de ser homem, mulher, algo diferente ou algo intermediário. A identidade de gênero de uma pessoa pode ou não corresponder ao seu sexo. A identidade de gênero é subjetiva e autodefinida.

Minoria de gênero: indivíduos cuja identidade de gênero (homem, mulher, outro) ou expressão de gênero (masculina, feminina, outra) é diferente do seu sexo (masculino, feminino) designado no nascimento.

Interseccionalidade: é a natureza interconectada das categorizações sociais, como raça, situação socioeconômica e gênero, aplicadas a um determinado indivíduo ou grupo, consideradas como criadoras de sistemas sobrepostos e interdependentes de discriminação ou desfavorecimento.

LGBTQI+: Pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros/transsexuais, intersexuais e outros indivíduos que se identificam com outra orientação sexual ou identidade de gênero, como queer, se questionando, assexual e/ou outros. O “+” visa permitir a inclusão de outros grupos autoidentificados.

Trabalhador do projeto refere-se a: (i) pessoas empregadas ou contratadas diretamente pelo mutuário (inclusive o proponente do projeto e as agências de implementação do projeto) para trabalhar especificamente em relação ao projeto (trabalhadores diretos); (ii) pessoas empregadas ou contratadas por meio de terceiros para executar trabalhos relacionados com as principais funções do projeto por um período substancial (trabalhadores terceirizados); e (iii) trabalhadores contratados pelos fornecedores primários do mutuário (trabalhadores de suprimentos primários).

Sexo: refere-se à característica biológica de uma pessoa e é tipicamente categorizado como homem, mulher ou intersexo.

Violência sexual e de gênero (VSG): refere-se a qualquer ato lesivo efetivamente praticado ou ameaçado contra a vontade de uma pessoa e baseado em normas de gênero e na desigualdade das relações de poder. Abrange ameaças ou atos de violência, coação e assédio, assim como outras privações de liberdade, inclusive a negação de recursos ou do acesso a estes. Pode ser de natureza física, emocional, psicológica ou sexual. A VSG pode afetar pessoas de qualquer idade e afeta desproporcionalmente mulheres, meninas e pessoas com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero.

Abuso sexual: atos ou ameaças de intrusão física, de natureza sexual, mediante força ou condições de desigualdade ou coação.

Exploração sexual: atos ou tentativas de abuso de uma posição de vulnerabilidade, poder ou confiança, para fins sexuais, inclusive, entre outros, benefícios monetários, sociais ou políticos da exploração sexual de outra pessoa.

Assédio sexual: abrange uma série de comportamentos e práticas de natureza sexual, como comentários ou propostas indesejáveis de natureza sexual, solicitação de favores sexuais, condutas ou gestos verbais ou físicos de natureza sexual ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa ser razoavelmente considerado ou percebido como causa de ofensa ou humilhação a outra pessoa quando tal conduta interfere no trabalho, é imposta como condição de emprego ou cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo. O assédio sexual pode ser perpetrado por diferentes indivíduos, como colegas, supervisores, subordinados e terceiros. Os assediadores ou as vítimas podem ser de qualquer gênero.

Minorias sexuais: Indivíduos que se identificam como gays, lésbicas ou bissexuais ou que sentem atração ou têm contato com pessoas do mesmo gênero.

Orientação sexual: a capacidade contínua de cada pessoa para ter sentimentos românticos, emocionais e/ou físicos profundos ou atração por pessoa(s) de um determinado sexo ou gênero. Abrange a hetero, homo e bissexualidade e uma ampla gama de outras expressões de orientação sexual.

