

Compilação de experiências de empresas e iniciativas sobre devida diligência em direitos humanos na América Latina eo Caribe

GUIA DE SUPORTE PARA ENVIO DE CONTRIBUIÇÕES

Agradecemos seu interesse em contribuir!

Este documento apresenta uma lista de questões-chave que podem ser úteis para sistematizar experiências empresariais em devida diligência no campo dos direitos humanos,¹ em resposta à convocação pública do ACNUDH, no âmbito do Projeto de Conduta Empresarial Responsável na América Latina e Caribe ([Projeto CERIALC](#)).

Procuramos identificar experiências de empresas que atuam na América Latina e Caribe, ou ferramentas práticas para as empresas, relacionadas aos aspectos que as empresas devem observar para cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, de acordo com as disposições dos [Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos](#):

- Declaração política sobre direitos humanos no mais alto nível.
- Processos de devida diligência em direitos humanos, incluindo as cadeias de abastecimento.
- Mecanismos de denúncia em nível operacional.
- Participação das partes interessadas.
- Inclusão da perspectiva de gênero, diversidade e direitos de grupos específicos.

As questões norteadoras referem-se a cada um desses aspectos.

Lembre-se de que você pode enviar mais de uma contribuição. Para isso, pedimos que você preencha um [questionário](#) para cada experiência e / ou iniciativa que deseja compartilhar.

Para saber mais:

ACNUDH, [Responsabilidade Corporativa de Respeitar os Direitos Humanos - Guia Interpretativo](#) (2011).

Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos, [Perspectiva de Gênero dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos](#) (2019).

Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos [Relatório de devida diligência em direitos humanos \(2018\)](#). [Sumário Executivo](#) e [Nota complementar](#).

¹ Para a elaboração destas perguntas orientadoras, usamos como referência o [Marco para el Informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas](#) (Shift, Mazars LLP, 2015).

Questões norteadoras

1. ADOÇÃO DE UM COMPROMISSO POLÍTICO/POLÍTICA CORPORATIVA DE DIREITOS HUMANOS

- A empresa possui uma política de direitos humanos em mais alto nível?
- Como foi elaborada? As partes interessadas foram consultadas? Refere-se a grupos específicos? Menciona algum instrumento internacional de direitos humanos (por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos)?
- Como você dissemina e demonstra a importância que a empresa atribui à implementação de seu compromisso com os direitos humanos?
- A política é divulgada regularmente aos empregados e seus contratados através da cadeia de valor? Como?
- A implementação da política é controlada? Quem faz isto e como?

2. PROCESSOS DE DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

2.1. *Identificação e avaliação de efeitos adversos reais ou potenciais sobre os direitos humanos*

- Como a empresa avalia o impacto real e potencial de suas atividades ou relações comerciais sobre os direitos humanos?
- Como foram determinados os impactos mais relevantes sobre os direitos humanos? Eles estão concentrados em zonas ou áreas particulares? Em grupos específicos? Como essa seleção foi feita?
- As tendências ou padrões são identificados nesses impactos? De que forma?
- A identificação e avaliação são feitas de maneira contínua, e em consulta com as partes interessadas?

2.2. *Integração dos resultados das avaliações de impacto*

- Como é que a empresa integra nos seus processos as conclusões das avaliações de impacto sobre questões relevantes de direitos humanos?
- Como a empresa envolve as áreas da empresa cujas decisões e ações podem gerar os maiores efeitos?
- Que medidas a empresa tem adotado para prevenir ou mitigar os impactos identificados?

2.3. *Seguimento da eficácia das medidas e os processos adotados*

- Como é que a empresa sabe se as medidas tomadas para enfrentar os riscos em matéria de direitos humanos são eficazes na prática?
- Pode dar um exemplo concreto? Por exemplo, indicadores foram definidos? Foram considerados os *feedbacks* de fontes internas e externas, incluindo as partes afetadas/atingidas?

2.4. *Comunicação das conclusões, resultados e medidas adotadas*

- A empresa comunica as medidas tomadas para enfrentar os riscos aos direitos humanos? De que forma e com que frequência?

- Como a empresa garante que a comunicação não gera riscos para os atores envolvidos?

3. MECANISMOS DE DENÚNCIA AO NÍVEL OPERACIONAL

- De que forma a empresa pode estabelecer seus próprios mecanismos de reclamação para receber reclamações ou preocupações relacionadas a violações de direitos humanos? Os mecanismos são projetados para receber reclamações internas e externas (por exemplo, das comunidades)? Se não, você adotou medidas ou de alguma forma contribuiu para adoção de medidas relacionadas às consequências negativas das atividades desenvolvidas?
- Como as reclamações e respostas são processadas internamente? Como a empresa avalia a eficácia das respostas fornecidas?
- A empresa ofereceu reparações? De que tipo? Que exemplo(s) você poderia destacar?
- Como a empresa garante que cumpre os requisitos para a eficácia dos seus mecanismos de reparação? A saber: legitimidade, acessibilidade, previsibilidade, equidade, transparência, compatibilidade com direitos e fonte de aprendizagem contínua (Princípio Orientador 31).

4. ASPECTOS TRANSVERSAIS

4.1. *Participação*

- A empresa consulta as pessoas potencialmente afetadas/atingidas por suas atividades (trabalhadores/trabalhadoras, comunidades, consumidores/consumidoras) e outras partes interessadas para avaliar seus impactos potenciais?
- Como as partes interessadas atuam em matérias relacionadas aos direitos humanos?
- Como a empresa identifica quais partes interessadas ela deve consultar com relação aos riscos de impacto sobre os direitos humanos?
- Como a empresa define como e quando se engajar com as partes interessadas? Que partes interessadas foram engajadas e por quê?
- Como as opiniões de vista das diferentes partes interessadas influenciam a identificação dos riscos de impacto e como eles são tratados?

4.2. *Perspectiva de gênero e diversidade*

- A empresa possui uma política de igualdade de gênero e respeito às pessoas LGBTI+? Foi elaborado com base em uma avaliação reativa de gênero e em consulta com mulheres e pessoas LGTBI+ que trabalham na empresa, são fornecedores e / ou estão presentes nas comunidades e áreas de influência da empresa?
- A empresa identifica, integra suas políticas, monitora e comunica como aborda os diferentes e desproporcionais efeitos adversos que suas atividades podem ter sobre as mulheres? Como?
- A empresa oferece ou ofereceu reparações transformadoras de gênero? Você poderia citar um exemplo?

4.3. *Direitos de grupos específicos*

- A empresa considera os impactos diferenciados que suas operações podem ter para grupos específicos como pessoas com deficiência, migrantes, pessoas refugiadas e / ou requerentes de asilo, pessoas defensoras dos direitos humanos, LGTBI, indígenas, afrodescendentes, camponeses, pessoas com deficiência e/ou ou crianças e adolescentes?
- Que elementos você usou para levar em consideração esses impactos diferenciados?
- Que medidas de ação diferenciadas tomou em conformidade?