



**OUR FOOD
OUR FUTURE**

WE ARE HUNGRY FOR JUSTICE

A importância de legislação sobre o dever de diligência em matéria de direitos humanos e ambiente na proteção das mulheres trabalhadoras migrantes nas cadeias globais de fornecimento de alimentos*

* Estudo promovido por Oxfam Germany e Action Aid France no âmbito do projeto DEAR 'Our Food. Our Future'.

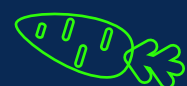
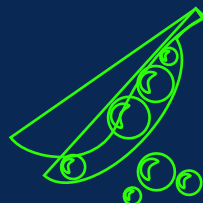


SUMÁRIO EXECUTIVO

Contexto, Objetivo e âmbito do Estudo:

Em março de 2021, o Parlamento Europeu adotou uma Resolução que recomendava uma Diretiva da UE sobre o Dever de Diligência das Empresas e Responsabilidade Empresarial. A nova Diretiva deve exigir o dever de diligência das empresas sobre direitos humanos, proteção ambiental e boa governação. Deve também garantir que as empresas possam ser responsabilizadas legalmente pelas violações dos direitos humanos e pelos danos ambientais que causam ou para os quais contribuem através das suas cadeias de valor globais. Um estudo anterior financiado pela UE sobre os requisitos do dever de diligência ao longo da cadeia de abastecimento concluiu que a abordagem soft law vigente em relação às empresas e aos direitos humanos revelou-se insuficiente, sublinhando o crescente apoio entre Estados, empresas e organizações da sociedade civil de reforçar a legislação europeia sobre dever de diligência em matéria de direitos humanos e ambiente (HREDD). É esperada para o verão de 2021 (sabemos agora que será início de 2022) uma proposta legislativa da Comissão Europeia.

O presente estudo foi solicitado pela ActionAid França e pela Oxfam Alemanha, no âmbito do Projeto DEAR UE “Our Food. Our Future”, e analisa o contributo que uma legislação europeia sobre HREDD poderia dar quanto à proteção das trabalhadoras migrantes nas cadeias de abastecimento alimentar globais associadas ao mercado europeu. As normas e processos do direito internacional e de governação global relevantes para a proteção de trabalhadoras migrantes são elaboradas em três níveis distintos: normas e processos que tratam das causas estruturais dos impactos negativos sobre os direitos humanos e o ambiente nas cadeias de abastecimento alimentar globais; normas e processos focados nas vulnerabilidades específicas das trabalhadoras migrantes; e normas e processos adaptados às formas intersectoriais de discriminação vividas pelas trabalhadoras migrantes.



Impactos Negativos das Cadeias de Abastecimento Alimentar Globais sobre as Trabalhadoras Migrantes em matéria de Direitos Humanos e Ambiente:



O setor agroalimentar caracteriza-se por significativas concentrações de mercado a montante e relações de poder assimétricas que se traduzem em práticas comerciais desleais e uma gestão insustentável da cadeia de abastecimento. Os impactos negativos sobre as trabalhadoras migrantes em matéria de direitos humanos, particularmente nas camadas inferiores da cadeia de abastecimento alimentar – emprego precário e horas de trabalho excessivas, juntamente com trabalho não declarado e não remunerado/mal remunerado – são graves. Esses impactos negativos são agravados pelos entraves a soluções eficazes, devido às restrições materiais (baixo rendimento), à dependência (jurídica) das trabalhadoras migrantes dos seus empregadores, e ao caráter invisível e informal do trabalho doméstico e de cuidadoras realizado pelas mulheres.



As trabalhadoras migrantes estão expostas a diversas formas de discriminação, muitas das quais interligadas, que as impedem de gozar o seu direito humano à alimentação e outros direitos humanos e laborais internacionalmente protegidos. As cadeias de abastecimento alimentar globais podem reforçar a desvalorização das mulheres nos mercados de trabalho laborais e reproduzir as relações patriarcais nas fábricas, expondo-as a maiores riscos de sofrer danos específicos quanto ao género e violência sexual. As trabalhadoras migrantes sofrem desproporcionalmente com a pobreza rural e os conflitos, muitas vezes associados à degradação provocada pela agricultura, pela deflorestação e pelos impactos das alterações climáticas; os riscos laborais devido à exposição a pesticidas e a condições de trabalho inseguras em instalações de embalagem e processamento de alimentos; a exploração laboral, discriminação e exclusão social; e as fracas condições de habitação e um acesso insuficiente a cuidados de saúde e proteção social.



O Quadro Regulamentar da União Europeia sobre Empresa e Direitos Humanos:

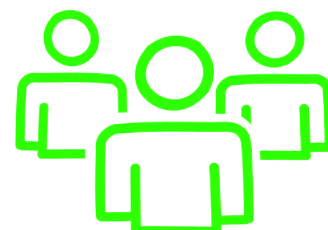
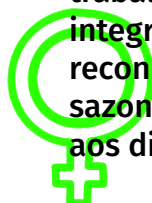


O quadro regulamentar da União Europeia sobre empresas e direitos humanos evoluiu das preocupações iniciais com iniciativas (voluntárias) de responsabilidade social empresarial para um foco mais dedicado aos impactos dos direitos humanos e à responsabilidade jurídica empresarial, após a adoção dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP); e os esforços mais recentes para integrar a governação empresarial sustentável em leis e políticas da UE sobre direitos humanos e proteção ambiental, incluindo o Acordo Verde Europeu.

A UE já adotou legislação setorial sobre o dever de diligência em relação à extração ilegal de madeira e aos minerais de conflito. Outros instrumentos regulamentares sobre governação empresarial sustentável que não impõem obrigações do dever de diligência mas que podem contribuir, em maior ou menor grau, para a proteção das trabalhadoras migrantes, são a Diretiva de Informação Não Financeira e a Diretiva sobre Práticas Comerciais Injustas na Cadeia de Abastecimento Agrícola e Alimentar. Nenhum destes instrumentos jurídicos se foca (principalmente) na proteção dos direitos humanos e laborais, prevê a responsabilidade civil, integra uma perspetiva de género dedicada, ou dá maior atenção às vulnerabilidades intersectoriais das trabalhadoras migrantes.



Como parte do Acordo Verde Europeu, o Parlamento Europeu adotou uma Resolução sobre o dever de diligência das empresas em relação à deflorestação global provocada pela UE, que também se concentra na proteção dos direitos humanos e laborais das comunidades locais nos países de origem, garantindo o acesso a soluções eficazes para as vítimas de danos empresariais. A Estratégia Do Campo Para a Mesa [Farm to Fork] da Comissão Europeia promete trabalhar para um sistema alimentar global justo e sustentável que proteja os direitos dos trabalhadores, nomeadamente exigindo que as empresas do setor agroalimentar integre a sustentabilidade nas suas estratégias empresariais. Embora haja um reconhecimento das necessidades reforçadas de proteção dos trabalhadores sazonais, precários e não declarados, a Estratégia carece de um enfoque dedicado aos direitos das mulheres.



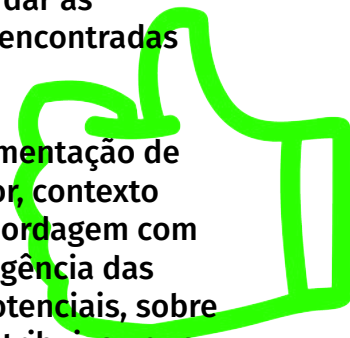
Fontes Normativas da Legislação sobre Dever de Diligência em matéria de Direitos Humanos e Ambiente:

A legislação de HREDD contribui para a implementação dos UNGP, traduzindo os requisitos do dever de diligência (juridicamente não vinculativo) das empresas numa norma jurídica de cuidado que se aplica em toda a cadeia de valor global de uma empresa. Para contribuir eficazmente para a proteção das trabalhadoras migrantes nas cadeias de abastecimento alimentar globais, uma legislação de HREDD precisa de incorporar as normas de proteção relevantes no direito internacional e refletir os requisitos do dever de diligência na cadeia de abastecimento empresarial, conforme elaborado nos UNGP e nas orientações internacionais associadas.

O direito internacional exige que os Estados respeitem, protejam e cumpram os direitos das trabalhadoras à segurança alimentar, condições de trabalho e ambientais saudáveis, acesso à terra e ao poder de decisão, e salários justos que permitam uma vida decente para elas e para as suas famílias. Os Estados devem acabar com as formas intersectoriais de discriminação contra as trabalhadoras migrantes com base no seu estatuto migratório, identidade de género e orientação sexual, nomeadamente pela regulamentação do emprego no setor privado e das agências de recrutamento. Os Estados também são obrigados a abordar as barreiras práticas e legais ao acesso à justiça e as soluções eficazes encontradas pelas trabalhadoras migrantes.

Os UNGP e as orientações internacionais associadas exigem a implementação de HRDD em todas as empresas, independentemente da dimensão, setor, contexto operacional, propriedade e estrutura. Os UNGP não preveem uma abordagem com base em níveis ou controlos para delimitar o âmbito do dever de diligência das empresas, concentrando-se antes nos impactos negativos, reais e potenciais, sobre os direitos humanos que uma empresa provoca ou para os quais contribui, ou que lhe estejam diretamente associados pelas suas relações comerciais. As orientações internacionais confirmam que as políticas de fixação de preços e de compras dos retalhistas podem ser classificadas como um “contributo” para os impactos negativos sobre os direitos humanos nas camadas inferiores das cadeias de abastecimento alimentar globais.

Dada a natureza sistémica e grave dos impactos negativos sobre as trabalhadoras migrantes em matéria de direitos humanos no setor agroalimentar, as empresas precisam de priorizá-los na sua avaliação de risco e nas medidas de mitigação. As empresas precisam de integrar uma perspetiva de género nas suas políticas e processos de HREDD, de forma a prevenir e remediar os impactos negativos que são específicos para as trabalhadoras migrantes ou que as afetem de uma forma diferente. A violência de género e o assédio sexual devem ser tratados como riscos de impactos graves para os direitos humanos, independentemente das considerações específicas do contexto.



Rumo a uma Diretiva Europeia sobre o Dever de Diligência das Empresas e a Responsabilidade Empresarial:



Embora a inclusão das vias de recurso cíveis na proposta de Diretiva da UE apresentada pelo Parlamento Europeu se possa revelar politicamente controversa, a União Europeia tem competência legal para legislar nesta área de forma a prevenir distorções regulamentares ao mercado interno. A referência da Diretiva a sanções “eficazes, proporcionais e dissuasivas”, nos termos da proposta do Parlamento Europeu, não exclui sanções penais. Embora os Estados-Membros mantenham o poder discricionário na escolha das sanções, as sanções escolhidas devem assegurar uma aplicação efetiva da Diretiva.

Junto das empresas domiciliadas na União Europeia, o texto proposto pela Diretiva impõe obrigações de HREDD às empresas estrangeiras que operam no mercado interno, vendendo bens ou prestando serviços. Também cobre pequenas e médias empresas que estejam cotadas em bolsa ou operem em setores de alto risco, podendo estas últimas incluir empresas do setor agroalimentar. O âmbito pessoal da Diretiva é significativamente mais amplo do que os exemplos existentes de legislação sobre HREDD, mas ainda fica aquém dos UNGP, que exigem o dever de diligência em matéria de direitos humanos a todas as empresas, independentemente da dimensão ou do setor.



A Diretiva proposta impõe obrigações horizontais de HREDD que devem abranger as normas internacionais relevantes para a proteção de trabalhadoras migrantes e outros grupos vulneráveis e marginalizados. O presente texto da Diretiva não contém uma perspectiva de gênero dedicada, nem aborda explicitamente as múltiplas formas interligadas de discriminação enfrentadas pelas trabalhadoras migrantes.



A proposta de Diretiva adota uma abordagem global robusta para prevenir os impactos negativos empresariais em matéria de direitos humanos e ambiente nas cadeias de abastecimento (alimentar) globais. Ela abrange os impactos negativos que uma empresa causa, para os quais contribui, e aos quais está diretamente associada através das suas relações comerciais. No entanto, o texto atual da Diretiva nem sempre reflete de forma clara e consistente a abordagem dos UNGP ao dever de diligência na cadeia de abastecimento, o que poderia dar origem a interpretações indevidamente restritivas ou expansivas das obrigações de HREDD empresarial. Em particular, a isenção proposta para certas empresas dos requisitos de HREDD arrisca-se a introduzir indiretamente uma abordagem com base em níveis não prevista nos UNGP.

Com grande relevância para a proteção das trabalhadoras migrantes nas cadeias de abastecimento alimentar globais, a proposta de Diretiva exige explicitamente que as empresas garantam que as suas práticas de compra não causem nem contribuam para impactos negativos em matéria de direitos humanos e ambiente.

Ao contrário dos UNGP, o texto atual da Diretiva exige que os contributos sejam “substanciais”, o que é provável que prejudique a eficácia da disposição.

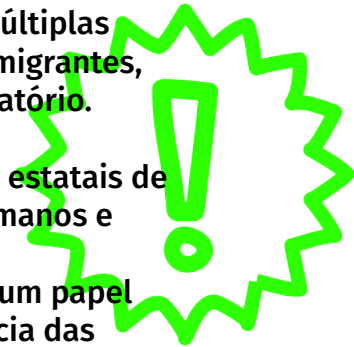
A proposta de Diretiva prevê várias formas de orientação e envolvimento das partes interessadas no apoio à implementação e operacionalização dos requisitos do dever de diligência das empresas em diferentes fases do processo. As disposições atuais sobre consulta eficaz das partes interessadas são bastante fracas nos termos dos UNGP e não estão suficientemente adaptadas às necessidades dos grupos vulneráveis e marginalizados, incluindo as trabalhadoras migrantes.

As trabalhadoras migrantes são particularmente afetadas pelas barreiras práticas e jurídicas ao acesso à justiça e a recursos legais eficazes. Enfrentar estas barreiras requer um alinhamento adequado do HREDD na cadeia de abastecimento empresarial com os princípios para avaliar a responsabilidade empresarial nas leis públicas e privadas nacionais dos Estados. Na sua forma atual, a proposta de Diretiva não atende às barreiras ao acesso à justiça que resultam das múltiplas formas interligadas de discriminação enfrentadas pelas trabalhadoras migrantes, incluindo com base na sua identidade de género e no seu estatuto migratório.

O texto proposto da Diretiva reconhece o papel primordial dos recursos estatais de aplicação e judiciais na reparação dos danos em matéria de direitos humanos e ambiente nas cadeias de abastecimento (alimentar) globais. Embora os mecanismos de reclamação ao nível da empresa possam desempenhar um papel importante na identificação dos impactos negativos, verificando a eficácia das respostas das empresas, e proporcionando um alívio atempado às vítimas, eles não constituem uma alternativa a, nem devem interferir com, os recursos estatais de aplicação e judiciais. A Resolução do PE prevê a imposição de obrigações legais às empresas para desenvolver mecanismos de reclamação eficazes e legítimos, em linha com os UNGP.

A proposta de Diretiva exige que os Estados-Membros criem um sistema robusto de monitorização e aplicação administrativa, apoiado ao nível da UE por uma “Rede Europeia de Dever de Diligência”. As autoridades nacionais independentes, com os poderes e recursos adequados, podem iniciar investigações ex officio, com base em preocupações “fundamentadas e razoáveis” apresentadas por terceiros. As sanções estão previstas para as empresas que não tomem medidas corretivas em relação às vítimas de abuso corporativo, e podem incluir exclusões de empresas de concursos públicos e créditos à exportação.

Todas as empresas podem incorrer em responsabilidade civil no âmbito pessoal da Diretiva, incluindo empresas estrangeiras que operem no mercado interno. De acordo com a proposta atual, as empresas e negócios sob o seu controlo podem ser responsabilizadas pelos danos ambientais e relativos aos direitos humanos que ocorram em toda a sua cadeia de valor, desde que tenham causado ou contribuído para os impactos negativos sobre os direitos humanos e o ambiente. Nestes cenários, a Diretiva parece contemplar a responsabilidade objetiva pelos danos ambientais e relativos aos direitos humanos, associada a uma defesa do dever de diligência. Existem diferentes abordagens concebíveis para alargar a responsabilidade civil aos cenários de “ligação” que atualmente não estão abrangidos pelo regime de responsabilidade civil da Diretiva.



A Resolução do PE exige que os Estados-Membros tratem as disposições “relevantes” da proposta de Diretiva como disposições obrigatórias do foro, na aceção do Artigo 16.º do Regulamento Roma II. Isso garante que os requisitos da Diretiva, conforme implementados ao nível nacional, se apliquem em litígios de responsabilidade civil em que o dano tenha ocorrido num Estado terceiro.

Dois anexos de um anterior Relatório do Parlamento Europeu que não foram incluídos na Resolução final previam outras alterações ao direito internacional privado europeu, que teriam contribuído para abordar as barreiras no acesso à justiça e soluções eficazes encontradas pelas vítimas estrangeiras de violações dos direitos humanos pelas empresas. O Anexo I propunha conferir poderes aos tribunais dos Estados-Membros para juntarem réus constituídos fora da União Europeia aos processos contra empresas (mãe) domiciliadas na UE, ao abrigo do Artigo 8.º do Regulamento Bruxelas I (Reformulado); e introduzir a competência forum necessitatis para ações cíveis relacionadas com violações de direitos humanos por empresas dentro das suas cadeias de valor. O Anexo II teria permitido que as vítimas de violações dos direitos humanos relacionadas com as empresas escolhessem o direito aplicável (Regulamento Roma II) entre a lei do país em que ocorreu o dano, a lei do país em que ocorreu o evento que deu origem ao dano e a lei do local onde a empresa ré esteja domiciliada ou (na falta de um domicílio num Estado-Membro da UE) opere.



RECOMENDAÇÕES



Recomendações sobre a Conceção Regulatória e âmbito da proposta de Diretiva:

A proposta da Comissão Europeia não deve ficar aquém do âmbito pessoal (*ratione personae*) atualmente previsto da Diretiva que impõe requisitos de HREDD às empresas domiciliadas na União Europeia e/ou que operam no mercado interno em todos os setores económicos, incluindo pequenas e médias empresas que sejam cotadas em bolsa ou operem em setores de alto risco. Em linha com os UNGP, deve considerar-se a imposição de requisitos de HREDD a todas as empresas domiciliadas na União Europeia e/ou que operem no mercado interno, com requisitos específicos conforme a dimensão e o setor a serem tidos em consideração na determinação dos meios apropriados através dos quais as empresas devem cumprir as suas obrigações de HREDD.

A Diretiva deve esclarecer que, em consonância com os UNGP, o âmbito das obrigações corporativas de HREDD não é determinado em virtude de uma abordagem com base em níveis ou controlos, mas estende-se a toda a cadeia de valor de uma empresa. Os requisitos e consequências do HREDD empresariam em cenários de “causa”, “contributo” e “associação a” devem ser claramente indicados no texto da Diretiva e explicados de forma exaustiva na orientação da UE que acompanha a sua implementação pelos Estados-Membros.

Para evitar interpretações dos requisitos do dever de diligência previstos pela Diretiva que sejam incompatíveis com – e potencialmente mais restritivas que – os UNGP, a classificação dos contributos como “substanciais” deve ser eliminada. A Diretiva deve esclarecer que o “contributo” inclui os atos e omissões de uma empresa que tenham um efeito suficiente sobre outra entidade para tornar o abuso mais provável de acontecer.

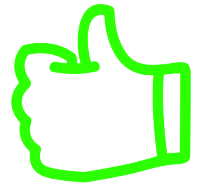
A dispensa de certas empresas da obrigação de estabelecer e implementar uma estratégia de dever de diligência deve ser eliminada, uma vez que pode introduzir indiretamente uma abordagem com base em níveis de HREDD empresarial incompatível com os UNGP. As empresas não devem ser dispensadas, em circunstância alguma, do requisito de mapear a sua cadeia de valor, como condição para identificar (riscos de) impactos negativos.



As disposições da Diretiva sobre envolvimento das partes interessadas devem ser alteradas, de modo que as empresas sejam obrigadas a consultar (em vez de discutir) os grupos potencialmente afetados (além das restantes partes interessadas relevantes). Deve ser exigido um consentimento livre, prévio e informado em circunstâncias reconhecidas pelo direito internacional, como as consultas às comunidades indígenas e os casos que envolvam direitos de posse e alterações no uso da terra.

Para assegurar uma aplicação eficaz do direito comunitário e proteger as vítimas de danos provocados por empresas relativos aos direitos humanos e ao ambiente, os Estados-Membros que implementem a Diretiva devem prever sanções penais e penalizações em casos de graves impactos sobre os direitos humanos e infratores reincidentes.

A proposta da Comissão Europeia não deve ficar aquém do âmbito pessoal (*ratione personae*) atualmente previsto da Diretiva que impõe requisitos de HREDD às empresas domiciliadas na União Europeia e/ou que operam no mercado interno em todos os setores económicos, incluindo pequenas e médias empresas que sejam cotadas em bolsa ou operem em setores de alto risco. Em linha com os UNGP, deve considerar-se a imposição de requisitos de HREDD a todas as empresas domiciliadas na União Europeia e/ou que operem no mercado interno, com requisitos específicos conforme a dimensão e o setor a serem tidos em consideração na determinação dos meios apropriados através dos quais as empresas devem cumprir as suas obrigações de HREDD.



A Diretiva deve esclarecer que, em consonância com os UNGP, o âmbito das obrigações corporativas de HREDD não é determinado em virtude de uma abordagem com base em níveis ou controlos, mas estende-se a toda a cadeia de valor de uma empresa. Os requisitos e consequências do HREDD empresariam em cenários de “causa”, “contributo” e “associação a” devem ser claramente indicados no texto da Diretiva e explicados de forma exaustiva na orientação da UE que acompanha a sua implementação pelos Estados-Membros.

Para evitar interpretações dos requisitos do dever de diligência previstos pela Diretiva que sejam incompatíveis com – e potencialmente mais restritivas que – os UNGP, a classificação dos contributos como “substanciais” deve ser eliminada. A Diretiva deve esclarecer que o “contributo” inclui os atos e omissões de uma empresa que tenham um efeito suficiente sobre outra entidade para tornar o abuso mais provável de acontecer.

A dispensa de certas empresas da obrigação de estabelecer e implementar uma estratégia de dever de diligência deve ser eliminada, uma vez que pode introduzir indiretamente uma abordagem com base em níveis de HREDD empresarial incompatível com os UNGP. As empresas não devem ser dispensadas, em circunstância alguma, do requisito de mapear a sua cadeia de valor, como condição para identificar (riscos de) impactos negativos.

As disposições da Diretiva sobre envolvimento das partes interessadas devem ser alteradas, de modo que as empresas sejam obrigadas a consultar (em vez de

discutir) os grupos potencialmente afetados (além das restantes partes interessadas relevantes). Deve ser exigido um consentimento livre, prévio e informado em circunstâncias reconhecidas pelo direito internacional, como as consultas às comunidades indígenas e os casos que envolvam direitos de posse e alterações no uso da terra.

Para assegurar uma aplicação eficaz do direito comunitário e proteger as vítimas de danos provocados por empresas relativos aos direitos humanos e ao ambiente, os Estados-Membros que implementem a Diretiva devem prever sanções penais e penalizações em casos de graves impactos sobre os direitos humanos e infratores reincidentes.

A Diretiva deve alinhar totalmente o âmbito da responsabilidade civil por danos relativos aos direitos humanos e ao ambiente com o âmbito das obrigações do dever de diligência na cadeia de abastecimento das empresas.

Deve manter-se a abordagem atual, segundo a qual as empresas abrangidas pelo âmbito pessoal da Diretiva incorrem em responsabilidade civil pelos danos relativos aos direitos humanos e ao ambiente que elas, ou as empresas sob o seu controlo, provocam ou para os quais contribuem ao longo das suas cadeias de valor. Importa esclarecer que, nestes cenários, a Diretiva impõe uma responsabilidade objetiva associada a uma defesa do dever de diligência. A classificação dos contributos como “substanciais” deve ser abandonada, em linha com os UNGP.

Deve ser considerado o alargamento do âmbito da responsabilidade civil, de modo a incluir os danos relativos aos direitos humanos e ao ambiente aos quais as empresas dentro do âmbito pessoal da Diretiva estejam diretamente associados pelas suas relações comerciais. A determinação do padrão de responsabilidade adequado deve refletir os requisitos de HRDD dos UNGP em cenários de associação, incluindo a alavancagem da empresa e a gravidade do abuso dos direitos humanos.

Deve manter-se o requisito para que os Estados-Membros tratem as disposições relevantes da Diretiva (incluindo os requisitos de HREDD, o ónus da prova e os prazos de prescrição) como disposições imperativas quanto ao foro. As alterações ao direito internacional privado da UE previstas no Relatório do Parlamento Europeu devem ser prosseguidas num foro adequado.



Recomendações sobre a Aplicação da Proposta de Diretiva às Trabalhadoras Migrantes nas Cadeias de Abastecimento Alimentar Globais:



Tendo em conta os impactos negativos generalizados e graves sobre os direitos humanos e o ambiente das cadeias de abastecimento alimentar globais, as pequenas e médias empresas no setor agroalimentar devem ser incluídas na lista da Diretiva de empresas de alto risco a ser elaborada pela Comissão.



Para garantir a eficácia do requisito da Diretiva para que as empresas garantam que as suas políticas de compras não provoquem ou contribuam para os impactos negativos sobre os direitos humanos, o ambiente e a boa governação, a classificação do contributo como “substancial” deve ser eliminada do texto da Diretiva.



A relação entre a disposição da Diretiva sobre políticas de compras e a Diretiva da UE sobre Práticas Comerciais Desleais na Cadeia de Abastecimento Alimentar Agrícola deve ser explorada em orientações adequadas (setoriais) da Comissão Europeia. Essa orientação também deve sublinhar a necessidade de as empresas darem prioridade na sua estratégia para o dever de diligência aos impactos negativos das suas políticas de compras sobre trabalhadoras migrantes – tendo em consideração a prevalência destes impactos negativos nas cadeias de abastecimento alimentar globais e a sua propensão para resultar em danos graves aos direitos humanos.



O Anexo da Diretiva sobre normas internacionais de proteção a elaborar pela Comissão Europeia deve fazer referência explícita à Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e a Convenção da OIT sobre Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias. A lista do Anexo de tipos de impactos empresariais negativos sobre os direitos humanos deve refletir as maiores necessidades de proteção das trabalhadoras migrantes contra múltiplas formas de discriminação interligadas, de acordo com a Recomendação Geral da CEDAW N.º 26 sobre Trabalhadoras Migrantes. Deve esclarecer que as empresas devem sempre considerar o assédio sexual e a violência de género como riscos de impactos



graves sobre os direitos humanos, em linha com as Orientações do Comité de Direitos Humanos sobre as Dimensões de Género dos UNGP.



Uma perspetiva dedicada ao género e intersectorial deve ser incorporada no texto da Diretiva. Com base nas Orientações do CDH sobre as Dimensões de Género dos UNGP, a Diretiva deve delinear passos concretos que os Estados-Membros (na implementação da Diretiva) e as empresas devam tomar para prevenir e reparar os impactos negativos sobre as trabalhadoras migrantes.



A Diretiva deve garantir que o envolvimento efetivo das partes interessadas no desenvolvimento dos planos setoriais do dever de diligência, na criação e implementação de estratégias do dever de diligência, e na operação de mecanismos corporativos de reclamação sejam conduzidos de uma forma sensível ao género que tenha em conta o risco acrescido de marginalização das trabalhadoras migrantes nas consultas às partes interessadas e preste especial atenção à sua exposição aos impactos negativos sobre os direitos humanos associados à sua identidade de género e/ou estatuto migratório.



As orientações da Comissão Europeia e os planos setoriais específicos sobre o dever de diligência devem ser utilizados para esclarecer as expectativas de HREDD em relação às empresas, desde a identificação e avaliação de riscos até à prevenção e reparação de impactos negativos, de forma a abordar as múltiplas vulnerabilidades interligadas das trabalhadoras migrantes. As orientações e os planos sobre o dever de diligência devem sublinhar como é que as considerações de género influenciam a própria definição de “risco” e a gravidade e caráter irremediável dos impactos negativos.



A Diretiva deve exigir que as empresas preparem mecanismos de reclamação ao nível da empresa que sejam acessíveis e aceitáveis para as trabalhadoras migrantes, nomeadamente garantindo a diversidade de género dos seus funcionários, envolvendo comités de género e mulheres no processo de reparação, e protegendo as vítimas de represálias. Os mecanismos de reclamação devem ter em conta as necessidades especiais e vulnerabilidades acrescidas das trabalhadoras migrantes.



A União Europeia deve apoiar os Estados-Membros na implementação da Diretiva, inclusivamente através de orientações adequadas, para fazer face às barreiras adicionais ao acesso à justiça e a vias de recurso eficazes encontradas pelas trabalhadoras migrantes, incluindo as barreiras associadas a discriminação estrutural e desigualdade e as barreiras relativas a requisitos e práticas processuais e probatórios que tornem os recursos judiciais económica, social ou culturalmente inacessíveis às trabalhadoras migrantes.



**OUR FOOD
OUR FUTURE**

WE ARE HUNGRY FOR JUSTICE

Versão completa do estudo em ING aqui.

A tradução do resumo executivo do estudo "A importância de legislação sobre o dever de diligência em matéria de direitos humanos e ambiente na proteção das mulheres trabalhadoras migrantes nas cadeias globais de fornecimento de alimentos" é da responsabilidade do IMVF. Este estudo é promovido pela Oxfam Germany e a Action Aid France no âmbito da campanha Our Food. Our Future. A campanha Our Food. Our Future (CSO-LA/2020/411-443), financiada pela União Europeia e apoiada pelo Camões I.P., é promovida em Portugal pelo IMVF - Instituto Marquês de Valle Flôr. Os conteúdos deste documento são da exclusiva responsabilidade dos parceiros e não podem, sob qualquer circunstância, ser considerados como refletindo posições da União Europeia.



Cofinanciado pela
União Europeia

