



BSR®

The Business of a Better World



Direitos Humanos na gestão da cadeia de fornecedores

Seminário de Responsabilidade Social
Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis

Rio de Janeiro
09 de Novembro de 2015

Sobre a Rever

A Rever Consulting foi criada em 2005 para **apoiar empresas** no desenho e na implementação de **soluções transformadoras e inovadoras para desafios de sustentabilidade na região.**

Oferecemos aos nossos clientes **soluções customizadas para definição de estratégias de sustentabilidade** e orientação para implementação, engajamento com stakeholders, investimento social estratégico, e também para **comunicação em sustentabilidade.**



**Estratégia e
Implementação**



**Investimento
Social Estratégico**



**Pegada
Econômica**



**Engajamento de
Stakeholders**



**Comunicação em
Sustentabilidade**

Nossos parceiros:



BSR

UTOPIES®



Sobre a BSR

Nos últimos 20 anos, a BSR vem trabalhando com diversas organizações para avançar na Responsabilidade Social

Principais serviços oferecidos

Estratégia de Sustentabilidade e *roadmap*

Colaboração & Engajamento

Mudanças Climáticas, energia e gestão ambiental

Avaliação de Direitos Humanos e respostas

Gestão de *supply chain* sustentáveis – Conteúdo Local

- BSR Offices
- 2008 BSR project locations by country

+250
Empresas associadas

130
Equipe

15
Parcerias

50
Países

Serviços de Consultoria

Colaboração intersetorial

Rede de Empresas Associadas

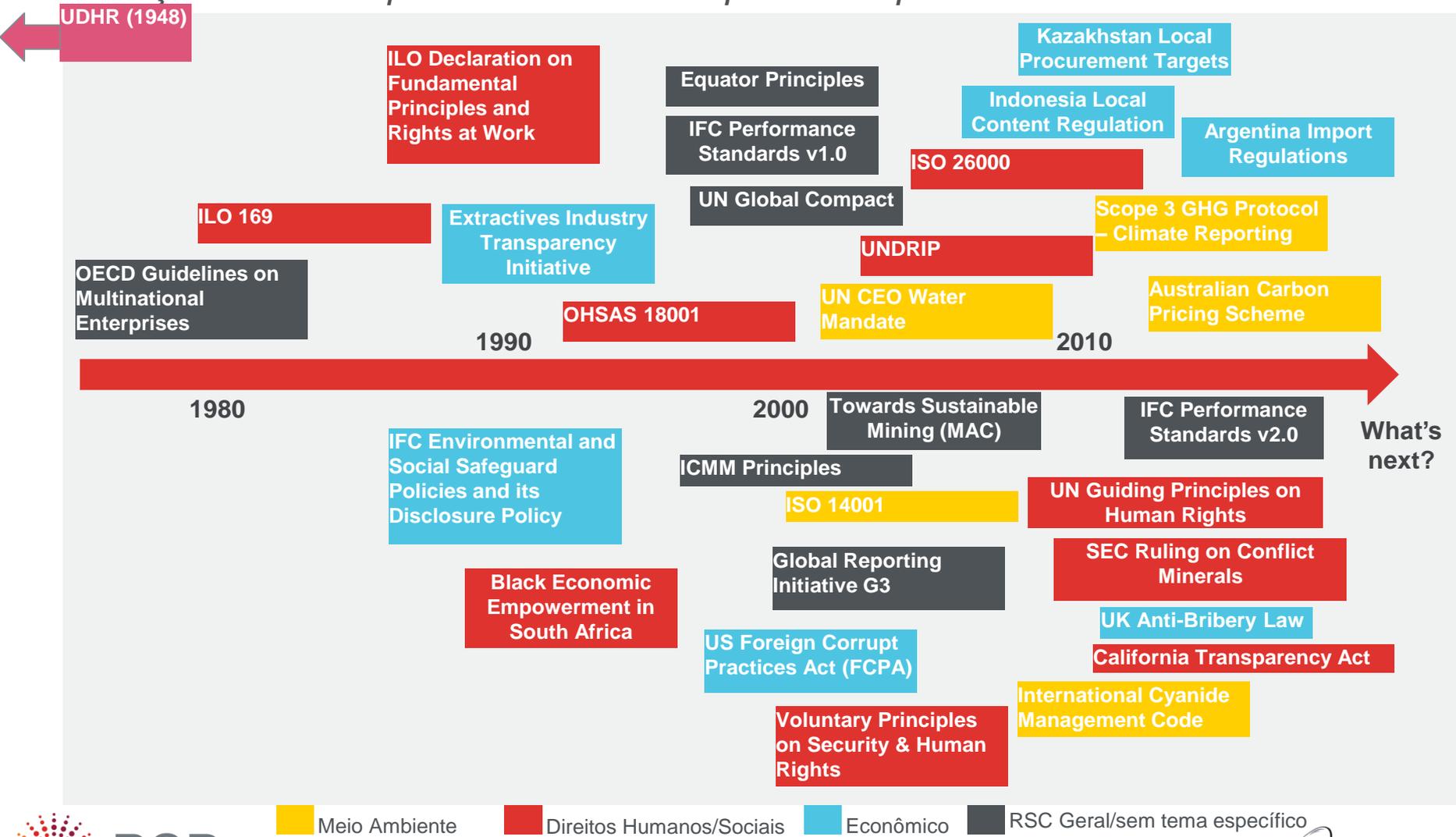
Pesquisa e Inovação

Aspectos Gerais

Evolução das Expectativas da RSC no Setor de Extrativos

(gás, petróleo e mineração)

O crescimento das leis, normas e políticas têm ampliado as expectativas em relação ao desempenho do setor no que diz respeito a RSC



O que são os Direitos Humanos?

Os **Direitos Humanos** são direitos básicos inerentes a todo ser humano, independente de sua nacionalidade, local de residência, sexo, origem étnica, cor, religião, idioma ou qualquer outro status.

Documentos chave em Direitos Humanos

Declaração Universal dos Direitos Humanos (UDHR)

Convenção Internacional de Direitos Políticos e Cívicos (ICCPR)

Convenção Internacional de Direitos Econômicos, Sociais & Culturais (ICESCR)

OIT Convenções Fundamentais do Trabalho

Pontos de entrada em relação aos DH:



Setor privado tem sido objeto e está submetido a leis nacionais relacionadas a seus impactos nos direitos humanos. Atualmente, há um crescimento e ampliação da legislação aplicada extra territorialmente, independente do local de operações da empresa.

Princípios orientadores da ONU

Os princípios orientadores da ONU sobre Empresas e DH foram adotados em 2011, definindo claramente a responsabilidade dos governos de **proteger** os direitos humanos e a responsabilidade das empresas em **respeitar** os direitos humanos.

Quadro ONU “Proteger, Respeitar e Remediar”

Dever do Estado em Proteger

Contra as violações dos direitos humanos por meio de políticas, regulamentação e adjudicação apropriadas.

Responsabilidade Corporativa em Responder

Agir com a devida diligência para evitar a infração aos DH e abordar os impactos adversos

Acesso a Remediação Efetiva

Para vítimas de abuso judicial ou não-judicial das empresas.

Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos



E

Direitos Humanos na Gestão da Cadeia de Fornecedores

UNGC Note: DH na Cadeia de Fornecedores

Em Junho de 2015, o Pacto Global da ONU (UNGC) publicou “**A Structured Process to Prioritize Supply Chain Human Rights Risks,**” que delineia uma abordagem para entender e gerenciar os riscos de direitos humanos em cadeias de fornecimento.

Escopo

- Reitera que **todos** os níveis da cadeia de fornecedores e todas as relações de negócio que são “diretamente relacionadas” fazem parte do escopo.

Priorizar Mapeamento

- Mapear **todos** os fornecedores e níveis (tiers) é uma ação necessária para compreender os impactos.
- Diante do tamanho da cadeia, os P.O. sugerem priorização da due diligence
- Comece com “hotspots” conhecidos

Priorizar Respostas

- POs que priorização com resposta é baseada na “**gravidade**”— não na relação, custo, nível ou grau de influência do fornecedor.
- Gravidade = “escopo, escala, remediabilidade” + considerar probabilidades

GOOD PRACTICE NOTE

A Structured Process to Prioritize Supply Chain Human Rights Risks



<https://www.unglobalcompact.org/library/285>

A Integração é um desafio para todos!

*“Nossa pesquisa revela que as **empresas líderes de diferentes setores** têm lutado para **identificar e priorizar questões de DH** na cadeia de fornecedores de forma estruturada.”*

*“O due diligence em direitos humanos alinhado aos Princípios Orientadores requer que, em primeiro lugar, **as empresas comecem a entender e reconhecer** que elas podem impactar **todos os direitos humanos reconhecidos** internacionalmente e em seguida **identifiquem** que **direitos humanos especificamente** são impactados ou potencialmente impactados pela empresa.”*

P.O. 13: Escopo de Responsabilidade

GP 13: “Relações de Negócios” estende-se à todos os níveis da cadeia de fornecedores da empresa.

Princípio Orientador 13

Escopo “Diretamente Ligado”

“A **responsabilidade de respeitar os direitos humanos** exige que as empresas... Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos **diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços** prestados por suas relações comerciais, **inclusive quando não tenham contribuído** para gerá-los..”

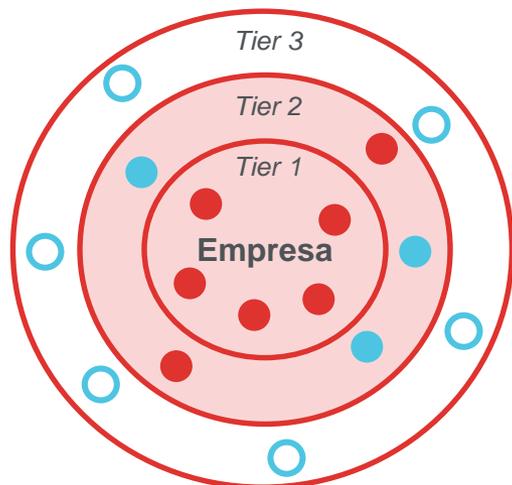
Princípio Orientador 13 Comentário

“Relações de Negócios”

“**As relações de negócios**” abarcam os relacionamentos com **sócios comerciais, entidades de sua cadeia de valor** e qualquer outra entidade não-estatal ou estatal diretamente relacionada com suas operações comerciais, produtos ou serviços

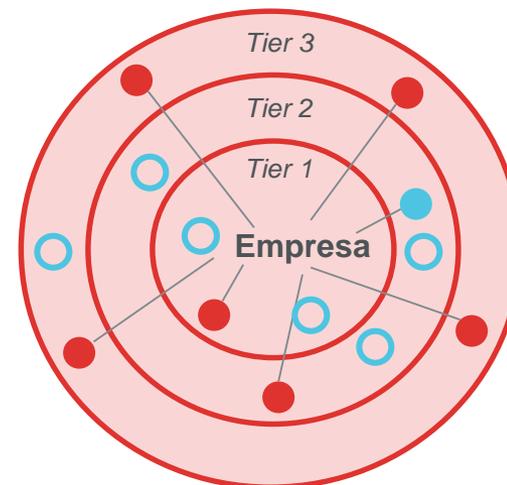
Visualizando uma Abordagem Baseada no Risco

Abordagem “Nível (Tier)” ou “Gasto”



- Somente os níveis prioritários ou de maior gasto são avaliados
- Risco é gerenciado neste âmbito, visão limitada
- Riscos relevantes fora do âmbito (tier e custo) podem não serem considerados

Abordagem Baseada no Risco em DH



- Toda a cadeia é considerada
- Alto riscos na cadeia são considerados
- *Hotspots* de alto riscos são identificados ao longo da cadeia
- Priorizar as áreas de maior risco, independente do nível ou custo
- Concentrar os recursos no tratamento do risco ou melhoria na gestão

P.O. 17: Due Diligence & Priorização

GP 17: Empresas devem realizar auditorias (due diligence) em impactos que são “causados”, “tiveram a contribuição,” ou “diretamente relacionados” à suas operações

Princípio Orientador 17

“Due Diligence”

As **empresas devem realizar auditorias (due diligence)** em matéria de direitos humanos. Esse processo deve

- abranger **os impactos negativos sobre os direitos humanos** que tenham sido causados
- ou que tiveram **a contribuição da empresa** para sua ocorrência por meio de suas **próprias atividades,**
- **ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados** por suas relações comerciais“

Princípio Orientador 17 Comentário

“Priorização”

Priorização: "Onde as empresas têm um **grande número de entidades em suas cadeias de valor,** pode ser extremamente difícil a realização de due diligence para os impactos adversos dos direitos humanos ao longo de toda cadeia.

Neste caso, as empresas **devem identificar áreas gerais onde o risco de impactos negativos dos direitos humanos é mais significativo,** seja em razão da presença de certos fornecedores ou dos clientes, do contexto operacional, das operações específicas, produtos ou serviços envolvidos, ou outras considerações relevantes...e priorizá-los em relação due diligence dos direitos humanos.

Exemplo de Priorização



P.O. 19: Integração e Ação

GP 19: Resposta da empresa a impactos negativos ou adversos depende se a empresa “causou”, “contribuiu” ou está “diretamente relacionada” ao impacto

Princípio orientador 19

“Integração & Ação”

“Para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem **integrar as conclusões de suas avaliações de impacto** no marco das funções e processos internos pertinentes e **tomar as medidas apropriadas**.”

Para que essa integração seja eficaz é preciso que:

- I. A responsabilidade de prevenir essas consequências **seja atribuída aos níveis e funções adequados dentro da empresa;**

As medidas a serem adotadas devem variar em função de:

- I. Que a **empresa provoque ou contribua para provocar as consequências negativas** ou de que seu envolvimento se reduza a uma **relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços** prestados por uma relação comercial;

P.O. 19: “Causar, contribuir, relacionar”

1. Identificar riscos ou impactos negativos em DH através de auditoria (due diligence)

2.a. A empresa **causou** o impacto?

SIM

3.a. Tomar medidas para cessar ou prevenir o impacto

NÃO

2.b. A empresa contribuiu ou contribuirá para o impacto?

SIM

3.b. Tomar as medidas para cessar ou prevenir sua contribuição, e usar sua influência para mitigar impactos restantes

NÃO

2.c. A empresa está diretamente relacionada ao impacto através de suas relações de negócios?

SIM

3.c. Chegar elementos para determinar a ação:

- ✓ Usar influência para reduzir risco?
- ✓ Quão crucial é o fornecedor?
- ✓ Qual a gravidade do impacto?
- ✓ Finalização da relação → consequências?

NÃO

Sem Ação

P.O. 19: “Causar”/“contribuir” para o impacto

P.O. 19: Empresas devem cessar ou prevenir qualquer impacto adverso ou negativo aos DH causado ou para o qual contribuiu e usar sua influência para mitigar o impacto.

Princípio Orientador 19

“CAUSAR”

Quando a empresa CAUSAR o impacto:

“Uma empresa que provoque ou possa provocar impactos adversos sobre os direitos humanos deve tomar as medidas necessárias para lhes pôr fim ou prevenir

Princípio Orientador 19

“CONTRIBUIR”

Quando a empresa CONTRIBUIR para o impacto:

“Uma empresa que contribua ou possa contribuir para gerar consequências negativas sobre os direitos humanos deve tomar as medidas necessárias para pôr fim ou prevenir essa situação e exercer sua influência para mitigar na maior medida possível outras consequências.”

P.O. 19: “Diretamente relacionado” ao impacto

Princípio Orientador 19 Comentário “Diretamente Relacionada”

Empresa “Diretamente Relacionada” ao Impacto nos DH

“Se uma **empresa não tiver contribuído** para os impactos negativos sobre os direitos humanos, mas essas consequências guardarem **relação direta com as operações, produtos ou serviços** prestados por outra entidade com a qual mantém relações comerciais.”

Fatores a considerar ao desenvolver um plano de ação

- A empresa pode utilizar-se de sua influência para reduzir ou mitigar o impacto?
- Quão relevante é o fornecedor? Um fornecedor “relevante” é o que fornece produtos ou serviços que são “essenciais” ao negócio, e para o qual “nenhuma alternativa razoável” existe
- Qual a gravidade da violação?
- O término da relação terá consequências adversas para os DH?

Influência

- A influência existe quando a empresa é capaz de “*modificar práticas prejudiciais de uma entidade que proveque o dano.*”
- Aumentar grau de influência quando necessário – através de capacitação e formação, incentivos aos fornecedores, colaboração com outros atores.
- Quando a influência ou a capacidade de ampliar a influência for inexistente – considerar terminar a relação e, no processo, analisar os impactos dessa decisão

Elementos para ajudar a determinar “Causa”, “Contribuição” ou “Diretamente relacionado”

- **A empresa está “causando” um impacto negativo?**
 - Impacto negativo decorre de pedido direto de empresa
 - Há um alto grau de controle ou influência sobre fornecedor
 - Grandes volumes de bens do fornecedor
 - Fornecedor dedicado, comprometido com a empresa
- **A empresa está “contribuindo” com o impacto negativo?**
 - Ainda tem grau de controle ou influência sobre fornecedor, ainda que mais reduzido
 - Requisitos de alto risco não gerenciados adequadamente
 - Volume menor de bens, produto ou serviço não especializado
- **A empresa está “diretamente relacionada” ao impacto negativo?**
 - Baixo controle, mas tem oportunidades de engajar e aumentar sua influência junto ao fornecedor
 - Fornecedor agrega valor à cadeia – não é produto ou serviço genérico
 - Impacto é muito grave – p.ex. Conflitos na mineração
- **A empresa NÃO está “diretamente relacionada” ao impacto negativo?**
 - Bem genérico em relação aos quais a empresa não tem controle ou de ampliar sua influência
 - Danos do impacto não significativos

Principais tendências para Cadeia de Fornecedores Sustentável

A medida que as cadeia de **fornecedores se tornam mais complexas e influentes** em relação aos impactos sociais, econômicos e ambientais, stakeholders de todos os tem **ampliado suas expectativas em relação as ações e melhorias das empresas** em alavancar seus esforços em implantar uma cadeia de fornecedores sustentável.

De modo geral, os stakeholders esperam:

1

Maior integração e engajamento de stakeholder na construção da sustentabilidade da cadeia de fornecedores

2

Maior transparência da cadeia de fornecedores para que os stakeholders possam verificar a performance da empresa e de seus fornecedores

3

Melhor compreensão da interconectividade entre a sustentabilidade e os desafios da cadeia de fornecedores

Principais tendências para Cadeia de Fornecedores Sustentável

1

Maior integração e engajamento de stakeholder na construção da sustentabilidade da cadeia de fornecedores

A Compras Sustentáveis



B Capacitação e Engajamento de Fornecedores



C Colaboração ao longo da cadeia



2

Maior transparência da cadeia de fornecedores para que os stakeholders possam verificar a performance da empresa e de seus fornecedores

A Rastreabilidade da Cadeia



B Transparência na Cadeia



C Digitalização da Cadeia



3

Melhor compreensão da interconectividade entre a sustentabilidade e os desafios da cadeia de fornecedores.

A Empoderamento Colaboradores



B Resiliência e Risco Mudança Climática



Melhores Práticas na Incorporação dos Direitos Humanos

Empresas que tiveram sucesso em integrar os DH na sua cultura corporativa contaram e se apoiaram nas seguintes práticas.

1

Comunicar consistentemente os direitos humanos em termos acessíveis e desenvolver a formação contínua da equipe/pessoas relevantes.

2

Demonstrar à equipe a **performance em DH**.

3

Consultar a equipe na incorporação de riscos dos princípios orientadores dos DH específicos de cada função.

4

Desenvolver indicadores de DH focados na atenção das pessoas para as consequências de suas próprias decisões e práticas

5

Criar critérios de avaliação amplos na **implementação do “due diligence”**

Human Rights Working Group - BSR

FOCO

Criar um espaço seguro e transparente inter-setorial reunindo várias companhias para **compartilhar melhores práticas, desafios, questionamentos e experiências** na implementação dos Princípios Orientadores

COMO TRABALHA

- **Webinar** regulares
- **Reuniões de trabalho** entre os membros
- **Reuniões individuais** com os membros contando com apoio da equipe global da BSR
- **Definição de uma agenda de atividades** ao longo do ano alinhada as demandas, necessidades e prioridades dos membros.

PORQUE PARTICIPAR?

- ✓ Aprender e **colaborar com empresas na implementação dos Princípios Orientadores.**
- ✓ **Apoiar-se em pesquisas e benchmarks de melhores práticas** para aprimorar as políticas, a gestão e a comunicação da empresa em relação aos direitos humanos.
- ✓ **Construir o buy-in e promover o alinhamento interno em relação as ações** da empresa sobre os direitos humanos.
- ✓ **Alavancar a agenda dos DH ao longo da cadeia e das relações de negócios.**
- ✓ **Estabelecer mecanismos de queixa e solução** para garantir que a empresa mantenha suas licenças de operação.

Obrigado!



BSR



www.reverconsulting.com



Antonio Carlos Albuquerque

antonio.albuquerque@reverconsulting.com

+55 11 3285-6438



Joe Sellwood | Diretor de Operações

joe.sellwood@reverconsulting.com

+55 11 3285-6438