



# PRÁTICAS DE IGUALDADE

Ações de destaque na 4ª Edição

PROGRAMA  
PRÓ-EQUIDADE  
DE GÊNERO E RAÇA  
4ª EDIÇÃO



Presidenta da República

Dilma Rousseff

Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR)

Eleonora Menicucci de Oliveira

Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres

Tatau Godinho

Coordenadora Geral de Autonomia Econômica das Mulheres

Gláucia Cristina Candian Fraccaro

Equipe

Breno Fleury Caldas

Fabiana Moreira Vicentim

Gilson Alves Carneiro

Kátia Marina de Matos Silva

Consultoras

Ivone Gallo

Marina Brito Pinheiro

Vera Lúcia Puga





## Comitê Ad Hoc

Grupo Amazônico de Estudos e Pesquisas em Psicologia e Educação – GAEPPE/UNIR

Grupo de Estudos e Pesquisas “Eneida de Moraes” sobre a Mulher e Relações de Gênero – GEPEM/UFPA

Laboratório GENPOSS – Gênero, Política Social e Serviços Sociais/UnB

Núcleo de Estudos da Mulher – PUC-SP

Núcleo de Estudos de Gênero Pagu – UNICAMP

Núcleo de Estudos de Gênero e Pesquisa sobre a Mulher – NEGUEM/UFU

Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM/UFBA

Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares sobre a Mulher e Relações de Gênero – NPIMG/UFS

Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero, Idade e Família – NEGIF/UFC

Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher – NEPEM/UFMG

Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Mulher e Relações de Gênero – NEPEM/UFPI

Núcleo de Estudos de Identidades e Relações Interétnicas – NUER/UFSC

Núcleo de Estudos e Trabalhos sobre Família, Infância e Juventude – UFRJ

Núcleo Família, Gênero e Sexualidade – FAGES/UFPE

Grupo de Estudo, Pesquisa e Observatório Social: Gênero, Política e Poder – GEPOS/UFAM

Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisa Mulher, Cidadania e Relações de Gênero – NIEPEM/UFMA

Núcleo Interdisciplinar sobre Mulher e Gênero – UFRGS

Núcleo de Pesquisa sobre Africanidades e Afrodescendência – IFARADÁ/UFPI

Núcleo Temático da Mulher e Cidadania – UFAL

Socialização de Relações de Gênero e Raça – USP

Núcleo de Políticas Públicas, Indicadores e Identidades – UFRJ

Gênero, Feminismo, Cultura Política e Políticas Públicas – UFRGS

## Parcerias

ONU Mulheres – Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres

Organização Internacional do Trabalho – OIT

Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR



# Comitê Técnico - Institucional

Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR

Organização Internacional do Trabalho – OIT

Onu Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

Ministério do Trabalho e Emprego

Ministério Público do Trabalho

Conselho Nacional dos Direitos da Mulher



# Sumário

<i>Trabalho precisa ser também expressão dos sujeitos e elo social</i> .....	11
<i>Programa Pró - Equidade de Gênero e Raça</i> .....	14
<i>Práticas de Igualdade</i> .....	16
<i>Sobre a 4ª Edição</i> .....	17
<i>Mulheres no Mercado de Trabalho no Brasil</i> .....	18
<i>O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça em números</i> .....	20
<i>Elenco de Práticas de Igualdade</i> .....	27
AGU - Advocacia Geral da União.....	29
Banco do Brasil.....	30
BNB - Banco do Nordeste do Brasil.....	31
BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social.....	32
BRB - Banco de Brasília.....	33
Caixa Econômica Federal.....	34
Câmara dos Deputados.....	35
Eletrobrás - Centrais Elétricas Brasileiras.....	36
Eletronorte - Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A.....	37





CEPEL - Centro de Pesquisas de Energia Elétrica.....	38
BAHIAGÁS - Companhia de Gás da Bahia .....	39
CPRM - Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais .....	40
CHESF - Companhia Hidroelétrica do São Francisco .....	41
CREA/RJ - Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Rio de Janeiro.....	42
Eletrobrás Amazonas Distribuidora de Energia .....	43
Eletrobrás Distribuição Acre.....	44
Eletrobrás Distribuição Rondônia .....	45
Eletro nuclear - Eletrobrás Termonuclear .....	46
Eletrosul Centrais Elétricas.....	47
Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos .....	48
Hemobrás - Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia.....	49
Embrapa - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária.....	50
Fersol Indústria e Comércio.....	51
FUNCEF - Fundação dos Economistas Federais .....	52
ELETROS - Fundação Eletrobrás de Seguridade Social.....	53
Real Grandeza - Fundação de Previdência e Assistência Social.....	54



PETROS-Fundação Petrobrás de Seguridade Social.....	55
Furnas Centrais Elétricas.....	56
GEAP - Fundação de Seguridade Social.....	57
Governo do Estado do Rio Grande do Sul.....	58
Home Care Cene Hospitalar.....	59
Grupo Hospitalar Conceição: Hospital Cristo Redentor.....	60
RURAP - Instituto de Desenvolvimento Rural do Amapá.....	61
IPEM - Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo.....	62
INFRAPREV- Instituto Infraero de Seguridade Social.....	63
Itaipu Binacional.....	64
Mondelez Internacional.....	65
Liquigás Distribuidora .....	66
Petrobrás Distribuidora.....	67
TRANSPETRO - Petrobrás Transporte.....	68
PETROBRÁS - Petróleo Brasileiro.....	69
Prefeitura Municipal de Curitiba.....	70
Prefeitura Municipal de Guarulhos.....	71
Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes.....	72





Prefeitura Municipal de Porto Alegre.....	73
Prefeitura Municipal de Quixadá.....	74
Prefeitura Municipal de Santa Rosa.....	75
Prefeitura Municipal do Recife.....	76
SEBRAE/RJ - Serviço de Apoio a Micro e Pequenas Empresas do Estado do Rio de Janeiro.....	77
SEDUC/PI - Secretaria da Educação e Cultura do Estado do Piauí.....	78
SEMASDH - Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos de Manaus.....	79
Senado Federal.....	80
Serpros Fundo Multipatrocinado.....	81
SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados.....	82
SENAI/PR - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.....	83
SESI/PR - Serviço Social da Indústria.....	84
Walmart Brasil.....	85

## Trabalho precisa ser também expressão dos sujeitos e elo social

Com esta publicação, encerramos mais uma edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, conduzido pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. O Programa se situa entre as políticas públicas das mais importantes no sentido de consolidar a autonomia econômica das mulheres e, conseqüentemente, reconfigurar a própria posição das mulheres na sociedade, pelo reconhecimento de seu papel ativo no desenvolvimento econômico do país. Aí reside a convicção a respeito de uma mudança mais profunda nos relacionamentos humanos fundada na solução para as desigualdades entre mulheres e homens e na eliminação das diferentes formas de discriminação que permeiam as relações de trabalho.

Como a própria palavra equidade indica, procuramos incentivar com o Programa uma mudança substancial tanto nas relações de trabalho como nas estruturas empresariais onde elas se dão, visando a eliminar todo tipo de discriminação e, ao mesmo tempo, garantir a livre expressão das diversidades e sua representação apropriada no mundo do trabalho. Se almejamos, através disto, cumprir uma tarefa tão ambiciosa de mudança de parâmetros culturais arraigados e de paradigmas que norteiam as políticas públicas é porque reconhecemos a imensa dívida do país com aquelas que se tornavam invisíveis e desprovidas das condições para realizar seu pleno potencial como parte constitutiva da sociedade.

O trabalho, como foco privilegiado de incidência de políticas públicas torna-se sinônimo de inclusão social, autonomia e desenvolvimento. Considerado em um marco amplo, o trabalho precisa cumprir, para além da sua função produtiva, a tarefa de representar um meio de expressão dos sujeitos e, ao mesmo tempo, um elo social fortalecido.





Nos últimos anos, a melhoria dos rendimentos e a redução do desemprego entre as mulheres indicam os avanços alcançados pela sociedade brasileira. Entretanto, ainda enfrentamos enormes desafios para atingir os objetivos sociais a que nos propusemos. No que se refere às mulheres persiste uma desigualdade em termos de inclusão no mercado de trabalho com relação aos homens – a participação das mulheres é de 42%, bem como a sua remuneração é inferior à dos homens em aproximadamente 30%.

As empresas e organizações públicas e privadas aderem ao Programa de forma voluntária e o desenvolvem por um período de 18 meses. Durante este período é executado o Plano de Ação de cada organização. A execução do plano de ações dentro das organizações é liderada por um Comitê Gestor interno, escolhido para esta finalidade. Para a definição do Plano de Ação, as empresas devem se apoiar na ficha perfil capaz de retratar o cotidiano da empresa, a composição do quadro de seus funcionários e suas funcionárias, efetivas e efetivos, os terceirizados e as terceirizadas, a ocupação dos cargos de chefia e direção, considerando, em todos os casos, a questão de gênero e raça. Portanto, o Programa consiste em desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional visando à igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho. É dirigido às organizações (empresas e instituições) de médio e grande porte, dos setores públicos e privados, com personalidade jurídica própria, as quais aderem voluntariamente ao Programa e em concordância com os critérios previamente exigidos para sua candidatura.

Essa política, portanto, reafirma o compromisso do governo federal com a igualdade de gênero e raça colaborando para que as trabalhadoras e os trabalhadores usufruam dos mesmos direitos. Ao adotarmos estes princípios como suporte das nossas políticas, deixamos para trás também um modelo arcaico de desenvolvimento econômico que, sobretudo em países da América Latina, representou, no passado, um entrave para a economia pelo baixo investimento na mão de obra, seja na sua formação, seja no seu bem estar. Nesta perspectiva, promover os valores do trabalho das mulheres dentro do sistema produtivo é essencial para a construção de um modelo econômico que beneficie toda a sociedade.

As políticas públicas para as mulheres tomaram neste governo um vulto jamais visto antes, mas sobre isto ainda há muito a ser feito e o cumprimento das metas ideais depende da colaboração de toda a sociedade brasileira. Com o objetivo de tornar as políticas para as mulheres ainda mais fortes no mundo do trabalho oferecemos o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Eleonora Menicucci  
Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM)





# Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é promovido e dirigido pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República e conta com a parceria da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) e da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

É uma das principais ações do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, cujo capítulo primeiro, intitula-se “Autonomia Econômica e Igualdade no Mundo do Trabalho, com Inclusão Social”. O Programa contribui diretamente para o alcance da seguinte Prioridade: “Promover relações de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, raça e etnia, orientação sexual, geração ou deficiência com equidade salarial e no acesso a cargos de direção”.

O programa tem por finalidade desenvolver novas concepções de relações de trabalho para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. O objetivo é contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. Neste sentido, o Programa também visa atuar na conscientização de dirigentes, e empregadoras e empregadores sobre a necessidade de enfrentamento dos entraves à participação de mais mulheres no mercado formal do trabalho, fator essencial para a autonomia das mulheres e para a garantia de seus direitos.

As edições do Programa são periódicas e as organizações que pretendem renovar suas participações fazem, a cada vez, um novo processo de adesão. A adesão ao Programa é voluntária e não gera obrigações. O Programa foi criado em 2005 e esta última edição teve início em 2011, sendo concluída em 2013, com a concessão do Selo às organizações agraciadas.



Para a 4ª edição, como para as anteriores, as empresas após firmarem o Termo de Adesão junto à Secretaria de Políticas para as Mulheres, preencheram uma Ficha Perfil que permitiu levantar um diagnóstico da sua organização e informações quanto ao seu quadro funcional. A partir dos dados levantados pela Ficha-Perfil, as organizações formularam, cada uma, um plano de ação que possibilitasse o enfrentamento dos eventuais problemas apontados pela Ficha, considerando como horizonte a promoção da equidade de gênero e raça no âmbito de suas relações de trabalho. Depois de discutido e pactuado com o Comitê Pró-Equidade de Gênero, o plano passou a ser desenvolvido pelas empresas e constituiu a referência para monitoramento e avaliação das mesmas. Ao final, as organizações foram avaliadas pelo Comitê quanto ao cumprimento dos compromissos assumidos.

As organizações que cumpriram o acordado receberam o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, relativo ao período de referência. O Selo é um atributo de destaque e distinção da organização como entidade comprometida com a equidade de gênero no mundo do trabalho. As organizações poderão utilizá-lo nos seus documentos e expedientes internos e externos e em campanhas e peças de promoção institucional.

O Programa conta com o apoio de um Comitê Ad Hoc, formado por integrantes de núcleos de estudos de gênero de universidades públicas, com objetivo de qualificar ainda mais o processo de assessoramento, monitoramento e implantação dos planos de ação definidos pelas empresas e instituições participantes.



# Práticas de Igualdade

O lançamento do livro Práticas de Igualdade da 4ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça responde à uma necessidade de divulgar os resultados alcançados pelas empresas participantes. Sendo o incentivo de práticas de cooperação entre as organizações participantes um dos destaques do Programa, esta publicação visa fornecer uma referência para o compartilhamento das experiências para o apoio mútuo e troca nas futuras edições, bem como proporcionar parâmetros aos parceiros antigos e ingressantes sobre como fazer e informar quanto aos objetivos do Programa.

No contexto empresarial, “boas práticas” são um conjunto de métodos ou técnicas que tenham apresentado resultados consistentes na realização de alguma meta ou objetivo e que, por isso, são consideradas como modelos, um referencial para as organizações. As boas práticas de promoção da igualdade de gênero e raça nas organizações resultam de ideias inovadoras ou eficazes na mudança da gestão e cultura organizacional das empresas, para combater desigualdades de gênero e raça que persistem nas relações de trabalho no Brasil.

Das práticas de boas relações entre os participantes desde edições anteriores obtivemos como resultado, durante estes sete anos de sucessivas edições, um aprimoramento na qualidade de aplicação do Programa e um salto qualitativo também, nos resultados esperados em alguns quesitos. Este contexto nos gera a expectativa de incluir cada vez mais a participação de novas organizações privadas e públicas.



## Sobre a 4ª Edição

A concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, para além de conferir visibilidade às organizações que o pleiteiam, tem um objetivo social importante: coibir quaisquer práticas de discriminação no mundo do trabalho e promover o acesso às mesmas oportunidades em igualdade de condições a mulheres e homens. A 4ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça forneceu subsídios para a composição de um retrato mais preciso sobre as conquistas e a direção que toma esta política pública.

Um ponto que julgamos de grande importância para a consolidação do Programa é o investimento na formação de um diagnóstico institucional suficientemente qualificado e capaz de fornecer indicadores seguros sobre gênero e raça e distribuição interna do quadro funcional. Este diagnóstico é de primeira necessidade porque constitui a base que orienta os planos de ação das organizações participantes e a própria gestão do Programa. Ao mesmo tempo, ele fornece subsídios para orientar as empresas e as políticas públicas. Os dados extraídos a partir da participação geral das empresas na 4ª edição do Pró-Equidade de Gênero e Raça, por exemplo, já fornecem um retrato do Programa, conforme apontam os resultados preliminares apresentados pela SPM.





# Mulheres no mercado de trabalho no Brasil

No Brasil existem hoje cerca de 97 milhões de mulheres, as quais representam 51,04% dos habitantes (Censo 2010) do país. No entanto, quando analisamos dados relativos ao mercado de trabalho, é possível perceber que ainda existem grandes desafios a serem enfrentados no que diz respeito à cultura patriarcal e aos obstáculos impostos à participação das mulheres no mercado de trabalho formal.

Segundo dados da PNAD, na população economicamente ativa (PEA), cerca de 42% das pessoas ocupadas são mulheres (57% são homens). Ainda que a taxa de desemprego das mulheres tenha caído de 15,2% para 7,5% entre 2003 e 2011, elas ainda encontram piores condições de trabalho, salários mais baixos e sofrem com o acúmulo de tarefas da dupla jornada de trabalho. Também enfrentam sistematicamente a discriminação e a violência nas suas relações de trabalho, estando em número reduzido em determinadas profissões como as engenharias e os ofícios técnicos.

A dupla jornada de trabalho é, como falamos, um dos principais responsáveis pelas condições de trabalho desigual de mulheres e homens. A média de horas gastas em afazeres domésticos pelas mulheres é de cerca de 22 horas semanais. Entretanto, quando se trata dos homens, apesar de ter apresentado um ligeiro aumento se comparado a anos anteriores, a média ainda é de menos da metade: 10,3 horas em 2011 (PNAD 2011).

Outro fator que demonstra ainda as desigualdades no mundo do trabalho é a remuneração. Mesmo sendo mais escolarizadas, as mulheres ganham menos. A média de anos de estudo das mulheres ocupadas é de 9,2 anos, ao passo que a dos homens é de 7,9 (PNAD 2011). Ainda assim, as mulheres ganham menos que os homens: segundo os dados da PNAD, em 2011, as mulheres recebiam 73,3% do rendimento dos homens.

Apesar de iniciativas do governo em promover melhores condições de trabalho para as mulheres, como a lei que institui o Programa “Empresa Cidadã”, que possibilitou a extensão da licença maternidade para 180 dias de forma voluntária para as empresas participantes, muitos desafios ainda devem ser enfrentados na busca por maior igualdade entre mulheres e homens. É para lidar com estes obstáculos, que o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça vem sendo realizado desde 2005.



# O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça em números

No período de quase uma década de existência do Programa, mudanças positivas ocorreram em direção a melhores possibilidades para as mulheres no mercado de trabalho. Os dados do programa revelam avanços numéricos e qualitativos, com as empresas progredindo na realização de ações com potencial transformador das relações de gênero.

O Programa na sua 4ª Edição envolveu um público de 900 mil funcionários e funcionárias das organizações. Deste número, 45% são mulheres e 55% são homens. Vale lembrar que estes dados não contabilizam o número de estagiários, estagiárias e contratados externos e contratadas externas das organizações participantes, que elevam esses números à soma de aproximadamente 1 milhão de trabalhadoras e trabalhadores brasileiros. Estes dados estão dispostos na tabela 1.

Tabela 1: Número de trabalhadoras e trabalhadores envolvidos no Programa

	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>	<b>Total</b>
%	45	55	100
Total	397.283	483.676	880.959

Fonte: Dados fornecidos pelas organizações na 4ª Edição

O número de trabalhadoras atingidas no programa se aproxima da porcentagem de trabalhadoras no Brasil que, como falamos, é de aproximadamente 42% da população ocupada. Com relação à raça, entre as mulheres, 72% são brancas e 16,5% são negras. Amarelas e indígenas somam 1,36% e 0,18% no total.

Quando analisamos os dados obtidos a partir de autodeclaração de cor apenas entre as mulheres foi possível perceber que as mulheres brancas representam a grande maioria do corpo funcional com mais de 70% do total de empregadas. As negras aparecem em segundo lugar com 16,55%. Esses dados apontam para uma desigualdade muito maior entre as mulheres, no que diz respeito à raça. Há cerca de 4 mulheres brancas para uma negra no universo analisado. Entre os homens essa diferença é menor: há cerca de dois homens brancos para um negro. Isso significa que em termos numéricos a diferença racial é duas vezes maior entre as mulheres.

No que se refere à remuneração, os dados referentes à 4ª Edição estão em consonância com os dados nacionais. Como podemos ver na tabela 2, as mulheres são maioria em faixas salariais inferiores (1 a 2 salários mínimos), sendo 53% das trabalhadoras e trabalhadores com essa faixa de remuneração. No entanto, quanto maiores os salários, menor é a proporção de mulheres presentes nas faixas salariais. A maior faixa, que representa funcionários e funcionárias que recebem 25 salários mínimos ou mais, conta com apenas 26% de mulheres, ou seja, a porcentagem de homens nas maiores faixas salariais é quase 3 vezes maior que a das mulheres.





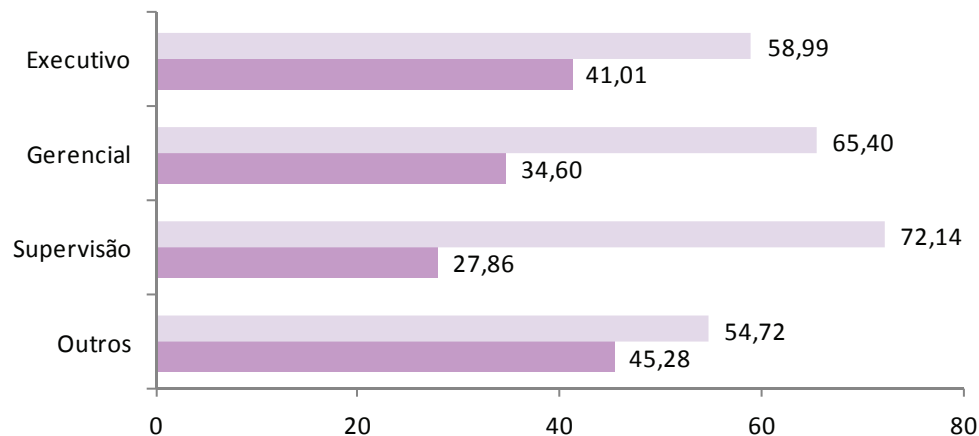
Tabela 2: Proporção de mulheres e homens por faixas salariais

	<b>Mulheres%</b>	<b>Homens%</b>	<b>Total%</b>
1 a 2 SM*	53,21	46,79	100
3 a 4 SM	40,67	59,33	100
5 a 9 SM	39,98	60,02	100
10 a 14 SM	35,74	64,26	100
15 a 19 SM	30,87	69,13	100
20 a 24 SM	24,11	75,89	100
25 ou mais SM	26,23	73,77	100

Fonte: Dados fornecidos pelas organizações na 4ª Edição

As desigualdades ainda podem ser verificadas quando analisamos os dados acerca da participação das mulheres nos cargos de liderança. Os níveis apresentados a seguir representam o nível mais alto de liderança (Executivo - Nível A), o segundo nível mais alto (Gerencial - Nível B) e o terceiro nível mais alto (Supervisão - Nível C) de liderança das empresas participantes do programa. Os homens são maioria em todos os níveis de liderança das organizações. No entanto, ao contrário do que pudemos perceber com relação aos níveis salariais, não há um padrão de aumento da desigualdade à medida que os níveis se tornam superiores. A partir do nível de supervisão, a desigualdade aumenta. Já entre o nível de supervisão e o de gerência e o de gerência e executivo, a desigualdade diminui. A maior diferença, portanto, se encontra no nível de supervisão, no qual há uma mulher para cada 2,6 homens. (Estes dados estão dispostos no gráfico 1.)

Gráfico 1: Proporção de mulheres e homens por cargos de liderança



Fonte: Dados fornecidos pelas organizações na 4ª Edição

Estes números se diferenciam bastante dos resultados de outras pesquisas sobre a participação das mulheres em cargos de liderança das empresas. Segundo pesquisa realizada em 2010 pelo Instituto Ethos – em parceria com o Ibope – a diferença entre mulheres e homens nos cargos de liderança é maior do que o universo das organizações participantes do Programa. Nos três principais níveis de liderança apresentados pela pesquisa, as diferenças não só aumentam à medida que os níveis de chefia se tornam mais elevados, como representam uma desigualdade muito mais profunda. No nível Executivo (o maior nível de liderança) para cada mulher, há 6 homens nestes cargos de chefia. Nos cargos de gerência (segundo nível) há 3,5 homens para cada mulher. Os cargos de supervisão (terceiro nível) são os únicos que apresentam um comportamento parecido com os números das empresas do Programa: há 2,7 homens para cada mulher.



Os dados positivos das empresas participantes do programa, se comparados aos números de um grupo maior de empresas como aquele analisado pelo Instituto Ethos, revela o compromisso daquelas organizações com a igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho e colabora para identificar alguns possíveis impactos do Programa nas empresas participantes.

Ainda que estes resultados exijam o rigor de uma análise mais abrangente, pois estão circunscritos apenas às empresas que participaram desta edição e considerando o limite intransponível de autodeclaração, a avaliação preliminar apresentada aqui sinaliza algumas dinâmicas importantes de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho entre as organizações que participaram das quatro edições do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Ao mesmo tempo, esses dados apontam para alguns obstáculos encontrados pelo Programa nas instituições, no que se refere ao progresso rumo à equidade no mercado de trabalho e que merecem atenção.

A estimativa apontada de cerca de um milhão de pessoas envolvidas neste processo, é um indicador da enorme responsabilidade que as empresas e o programa compartilham. O Programa confia às organizações a tarefa de gerir o enorme contingente de trabalhadoras e trabalhadores que elas mobilizam. Por isto a nossa persistência em manter uma orientação específica a respeito da aplicação do Programa nas organizações participantes, pois disto dependerá o sucesso da iniciativa. O primeiro passo nesta direção é a consolidação dos Comitês Pró-Equidade de Gênero e Raça, com carga horária específica de dedicação, autonomia para decidir e executar os planos, orçamento e apoio das instâncias superiores. Em segundo lugar, mas não menos importante, vem um diagnóstico de qualidade, utilizando os dados oferecidos pelas empresas em seus documentos, capaz de fornecer um perfil detalhado do corpo funcional e instrumento insubstituível para nortear o plano de ação e a pactuação do mesmo plano. Sem esta organização prévia as empresas podem encontrar grande dificuldade em avançar para além das ações de conhecimento e divulgação interna, chamadas genericamente de sensibilização, sempre mais representadas na aplicação do Programa do que as ações de outra natureza, cuja repercussão incidiria mais diretamente sobre as estruturas das organizações.





As ações de conscientização das desigualdades precisam ser continuadas, sem dúvida, e devem incidir desde a alta direção até os serviços contratados externos, bem como devem apresentar um vínculo com as ações pactuadas, algo nem sempre evidente. Se por um lado, as organizações privilegiam ações de capacitação, notamos que, para esta edição, em muitos casos, houve a preocupação em qualificar estas ações e o sentido que adquirem na contemplação do objetivo de promover a igualdade de gênero e raça.

Na conexão com os princípios do Programa, nota-se nesta edição um avanço positivo: a inovação na proposta das ações voltadas mais objetivamente para o compartilhamento do tempo, questão central quando abordamos as desigualdades entre mulheres e homens no mundo do trabalho. Diversas ações trataram da responsabilidade quanto à paternidade, com incentivo ao desempenho ativo dos pais num compartilhamento do cuidado e educação dos filhos. Ações como essas combatem as discriminações causadas pela divisão sexual do trabalho, que por sua vez afeta as mulheres, pois as coloca em condições de trabalho desiguais. Ao terem que se responsabilizar pelos cuidados com a casa e com os filhos, as mulheres encontram menos tempo que os homens para investir em suas carreiras, além de acarretar a elas uma carga de trabalho superior à masculina.

Neste campo, as ações de conscientização inovaram as suas dinâmicas envolvendo as famílias no ambiente das empresas. Ao mesmo tempo, notamos o compromisso de algumas organizações com mudanças efetivas internas em prol da igualdade entre mulheres e homens, por meio do estabelecimento de licença paternidade mais ampla que a definida pela legislação vigente, ou ainda, dando os primeiros passos em estudos para a viabilização da medida. Em processos de negociação coletiva observa-se uma maior abertura das organizações para o debate que coloque em pauta tanto as especificidades da presença das mulheres no mercado de trabalho, com garantias de direitos e benefícios, como a consciência de que esta participação envolve a própria participação dos homens neste processo.



O acompanhamento por parte dos especialistas que monitoraram a aplicação do Programa é um fator importante para o desempenho desejado. Assim, acreditamos que as dificuldades encontradas no caminho foram compartilhadas de forma aberta e direta entre os Comitês e as especialistas. A função primordial dos monitoramentos sempre foi a da colaboração e orientação junto às organizações participantes e, em virtude disto, o Programa incentiva que, na medida do possível, se recorra à apreciação deste corpo de profissionais qualificados em caso de necessidade e dúvidas.

Para concluir felicitamos a todos que durante o cumprimento desta tarefa estiveram ao nosso lado, desejando a continuidade desta parceria no intuito de qualificarmos ainda mais a atribuição do Selo Pró-Equidade. Também é importante reafirmar o interesse da SPM de ampliar o programa e contar com um número cada vez maior de empresas no projeto de promover maior igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho. Quanto mais empresas participarem, maior será a valorização do Selo e maior a visibilidade das ações das empresas em prol do desenvolvimento do país, por meio da conquista de mais igualdade entre mulheres e homens.

# Elenco de Práticas de Igualdade

A cada nova edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça a experiência em ações que visam à igualdade entre mulheres e homens se consolidam. Com o objetivo de registrar estes passos, bem como compartilhar entre os participantes como isto se deu em cada caso, apresentamos aqui uma relação das boas práticas selecionadas das organizações contempladas nesta edição. É propósito também desta publicação destacar, nas fichas que aparecem nas páginas seguintes, algumas ações das organizações como exemplos de reais avanços na direção dos objetivos principais do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Acreditamos que a descrição destas práticas possam contribuir de forma significativa para o amadurecimento sobre os propósitos da igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho.

Quando uma empresa adere ao Programa, ela deve apresentar um Plano de Ação que irá implementar durante o período de duração de uma edição. O Plano é um instrumento que orienta a aplicação dos critérios do Programa nas empresas candidatas. Ele é composto por diretrizes distribuídas em dois campos distintos: gestão de pessoas e cultura organizacional. A cada um destes campos correspondem diretrizes específicas. As ações estão contidas nas diretrizes.





No campo de Gestão de Pessoas temos as seguintes diretrizes:

- a) Recrutamento e Seleção
- b) Capacitação e Treinamento
- c) Ascensão funcional e Plano de Cargos e Salários
- d) Salário e Remuneração.
- e) Políticas de Benefícios
- f) Programas de Saúde e Segurança

No campo de Cultura Organizacional temos as seguintes diretrizes:

- a) Mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminações de gênero e de raça.
- b) Mecanismos de combate à ocorrência de assédio moral e sexual
- c) Prática de sensibilização na cadeia de relacionamentos da organização
- d) Propaganda Institucional Interna e externa

Nesta publicação apresentaremos as melhores e mais efetivas práticas em direção à igualdade de gênero e raça nas organizações. Em cada ficha, elencamos o eixo temático, a diretriz e os principais objetivos das ações selecionadas. Além disso, oferecemos uma descrição crítica das ações, a fim de orientar as organizações acerca da forma como as ações foram realizadas e os motivos pelos quais estas ações podem ser úteis na promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

# AGU - Advocacia Geral da União

## Sala de apoio à amamentação

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Programas de Saúde e Segurança

Principal Objetivo

Criar um local adequado para que as lactantes possam colher, armazenar o leite materno ou amamentar durante o horário de trabalho.

Descrição

Para a realização da ação foram levantadas orientações de saúde e fitossanitárias acerca da amamentação, coleta e armazenamento de leite materno. Após a pesquisa foram iniciadas as modificações necessárias na estrutura da organização para que a sala pudesse ser instalada.



# Banco do Brasil

## Ampliar o prazo de licença paternidade

### Eixo Temático

Gestão de Pessoas

### Diretriz

Políticas de Benefícios

### Principal Objetivo

Ampliar o prazo de licença paternidade para 10 dias úteis consecutivos. Assim, os funcionários poderão compartilhar os cuidados com a família nos primeiros dias de nascimento da filha ou do filho.

### Descrição

Sabendo da importância da corresponsabilidade do pai nos cuidados com as filhas e filhos recém-nascidos, a organização ampliou o prazo de licença paternidade para 10 dias úteis consecutivos. Assim, o funcionário pode ausentar-se do trabalho nos primeiros dias de vida do filho ou da filha.

Adicionalmente, dentro do contexto da responsabilidade paterna na criação dos filhos e das filhas, foi desenvolvida ação de marketing interno no período de comemoração do Dia dos Pais. Foi realizado concurso cultural entre os funcionários que são pais, com o tema “Proteção de pai pra filho”. Para participar os funcionários enviaram fotos e frases que representassem o tema proposto.

# BNB- Banco do Nordeste do Brasil

Estender benefícios para dependentes (pecúlio e/ou pensão) para casais homoafetivos com relacionamento estável

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Políticas de Benefícios

## Principal Objetivo

Ampliar benefícios que contribuam com a melhoria da satisfação e qualidade de vida dos funcionários e funcionárias.

## Descrição

Com a intenção de proporcionar a todos os funcionários e funcionárias o mesmo tratamento, decidiu-se pela inclusão, conforme Convenção Coletiva de Trabalho de 2012/2013, a extensão dos benefícios aos cônjuges de empregados aos casos de uniões homoafetivas. A extensão é garantida para trabalhadoras e trabalhadores que comprovem união estável com sua respectiva parceira ou parceiro.

Trata-se de uma ação para a busca pela igualdade de tratamento entre todas as trabalhadoras da organização, como também uma contribuição para a melhoria e qualidade de vida das funcionárias e funcionários.



# BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

Mapear o alcance da aplicação do documento que coíbe práticas discriminatórias por parte das empresas tomadoras de financiamentos com recursos geridos pelo BNDES

## Eixo Temático

Cultura Organizacional

## Diretriz

Mecanismos de Combate à Ocorrência de Assédio Moral e Sexual

## Principal Objetivo

Tornar efetivo o compromisso do Banco com a erradicação de práticas discriminatórias em toda a sua cadeia de relacionamento

## Descrição

O BNDES conta com uma linha de crédito que financia, por meio de instituições financeiras credenciadas, projetos de investimento cujo valor seja inferior ou igual a R\$ 20 milhões. Os beneficiários e beneficiárias de financiamentos aprovados por meio desta linha de crédito do BNDES assinam concomitantemente ao contrato de financiamento, uma Cláusula Social.

Nesta Declaração, os beneficiários e beneficiárias do BNDES Automático atestam não terem sido acusados ou acusadas oficialmente em processos de qualquer ordem, por discriminação de raça ou gênero, trabalho infantil e trabalho escravo. Também devem atestar que não foram alvo de sentença condenatória, ocorrida por este tipo de denúncia, ou ainda, de outros que caracterizem assédio moral ou sexual, ou que importem crime contra o meio ambiente.



# BRB - Banco de Brasília

Valorizar a diversidade nas campanhas publicitárias, através da utilização de atores de diferentes raças e etnias nas propagandas e peças publicitárias da empresa.

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Propaganda Institucional Interna e Externa

## Principal Objetivo

Ter atores de diferentes raças nas propagandas e peças publicitárias da empresa

## Descrição

Foram divulgadas peças publicitárias que incluíam protagonistas mulheres e homens de raças diversas.

Essa ação colabora para construir uma imagem positiva da empresa. Reforçando para a sociedade, o compromisso da organização com a promoção da igualdade de gênero e raça.





# Caixa Econômica Federal

Incluir a categoria “discriminação” e as subcategorias “racial” e “gênero” no canal de ouvidoria

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Mecanismos de Combate à Ocorrência de Assédio Moral e Sexual

## Principal Objetivo

Oferecer um canal confiável para denúncias de práticas discriminatórias.

## Descrição

A inclusão da categoria “discriminação” e as subcategorias “racial” e “gênero” no canal de ouvidoria no sistema de coleta de denúncias facilita o controle deste tipo de ocorrência, permitindo o desenvolvimento de ações específicas voltadas ao combate do assédio moral e sexual na empresa.

O Canal de Ouvidoria representa uma ferramenta segura, discreta e eficaz para o registro da denúncia e a sua apuração.

Com o intuito de aprimorar ainda mais o canal, a mesma categorização “Discriminação” foi criada também nos canais de ouvidoria externa, possibilitando que clientes, fornecedores e demais participantes da rede de relacionamento da empresa, além dos empregados e empregadas, possam denunciar possíveis comportamentos discriminatórios.

# Câmara dos Deputados

Elaborar publicação sobre equidade de gênero e raça, incluindo as temáticas da violência contra mulher, assédio moral e sexual

## Eixo Temático

Cultura Organizacional

## Diretriz

Mecanismos de Combate às Práticas de Desigualdades e Discriminações de Gênero e Étnico racial

## Principal Objetivo

Disseminar os conceitos referentes à gênero, raça e equidade entre servidoras e servidores, corpo gerencial e visitantes do Programa de Visitação.

## Descrição

A publicação foi dividida em volumes, optando-se pelo uso de uma série de livretos. Essa estratégia visa ampliar o público atendido, aprofundar o conteúdo de cada cartilha e promover dinamismo nas ações de divulgação das cartilhas.

O primeiro texto é “Diversidade e Gênero” e os outros dois volumes tematizam violência doméstica e raça.



# Eletrobrás - Centrais Elétricas Brasileiras

Elaborar material para fornecedores sobre questões relacionadas à discriminação no ambiente de trabalho, em razão da inclusão de cláusulas de equidade de gênero nos contratos de prestação de serviços.

## Eixo Temático

Cultura Organizacional

## Diretriz

Mecanismos de Combate à Ocorrência de Assédio Moral e Sexual

## Principal Objetivo

Levar à cadeia de relacionamentos da organização a discussão acerca da promoção da igualdade de gênero e raça.

## Descrição

A promoção da igualdade de gênero e raça, bem como de outras cláusulas de sustentabilidade passaram a ser obrigatórias em todos os contratos da Eletrobrás, conforme Resolução 216/2012.

Reforçando essa temática, a Eletrobrás fez adaptações no folheto elaborado pela Eletrobrás Furnas para chegar ao formato que traduzisse “Equidade de Gênero e Raça na cadeia de relacionamentos” e para isso, a área de responsabilidade social (PCS) em parceria com as áreas de contratação (DAC) e de comunicação (PCC), chegou a versão final do folheto que foi distribuído dia 28 de novembro de 2012 aos participantes do II Encontro de Fornecedores no intuito de informá-los e sensibilizá-los quanto à temática.

# Eletronorte - Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A

Criar mecanismos de incentivo à promoção das mulheres, com igualdade de tratamento no que se refere à avaliação da qualidade do trabalho

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreiras

## Principal Objetivo

Adotar medidas especiais destinadas a estabelecer maior igualdade de condições para as mulheres, compreendendo a maternidade como função social.

## Descrição

As mulheres que se afastam da empresa em licença maternidade, normalmente, perdem o direito de serem avaliadas como os demais funcionários e funcionárias quando afastados por diferentes razões. A empresa aqui propõe que as mulheres em licença maternidade terão um parecer técnico e jurídico com recomendação quanto à adoção de parâmetros específicos para suas avaliações de desempenho, permitindo que a aferição de seu trabalho possa ser feita. Isto garante que não haverá prejuízo para a ascensão funcional das empregadas que se tornaram mães.



# CEPEL - Centro de Pesquisas de Energia Elétrica

Realizar estudo sobre a evolução da carreira e remuneração do corpo funcional, numa perspectiva de gênero e étnico-racial

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Salário e Remuneração

## Principal Objetivo

Identificar desigualdades existentes, visando subsidiar plano de ação para eliminá-las; barreiras discriminatórias para subsidiar plano de ação para eliminá-las; identificar, nas situações existentes, as desigualdades de gênero e étnico e raciais.

## Descrição

Esta ação foi realizada de forma integrada com as demais empresas Eletrobrás, com o uso de metodologias unificadas. O objetivo é tornar possível o diagnóstico da evolução da carreira e remuneração por sexo e cor, além de desenvolver formas de incentivo à evolução das carreiras dos empregados e empregadas, impulsionando o acesso a postos com melhor perspectiva de ascensão funcional e remuneração igual, equilibrando a composição por sexo e cor e as oportunidades entre mulheres, homens e pessoas de características étnicas diferenciadas.



# BAHIAGÁS - Companhia de Gás da Bahia

Incluir a temática de gênero e raça na programação dos cursos dos gestores e gestoras

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Processo de Capacitação e Treinamento

## Principal Objetivo

Estimular as práticas de gestão que promovam a equidade de gênero e raça na instituição tendo em vista uma maior integração da organização.

## Descrição

Realização de cursos, palestras e oficinas capazes de sensibilizar os gestores e gestoras e os novos concursados e concursadas para a temática do Programa com a meta de atingir 70% de gestores e gestoras e 80% dos novos concursados e concursadas.



# CPRM - Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais

Institucionalizar Comitês Regionais de Gênero e Raça nos diversos núcleos das organizações

Eixo Temático

Cultura Organizacional

Diretriz

Mecanismos de Combate às Práticas de Desigualdades e Discriminações de Gênero e Étnico e Racial

Principal Objetivo

Estruturar os Comitês de Gênero e Raça regionais para desenvolverem ações que favoreçam a diversidade e a equidade.

Descrição

A prática é importante para envolver vários setores da empresa que não estão próximos aos escritórios principais da organização. A criação e institucionalização de comitês regionais, ainda, tem interesse para a garantia de operacionalização das ações do Plano de Ação nas várias unidades da empresa.

Além disso, os comitês regionais necessitam de um maior contingente de funcionários e funcionárias na empresa, contribuindo para que mais pessoas colaborem com a realização do plano e se envolvam com a temática mais intensamente.





# CHESF - Companhia Hidroelétrica do São Francisco

Analisar procedimentos e práticas do Sistema de Gerenciamento do Desempenho

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira

## Principal Objetivo

Possibilitar que as empregadas em licença devido à gestação ou à maternidade sejam avaliadas no respectivo ciclo do Sistema de Gerenciamento do Desempenho. Combater a discriminação no processo de avaliação em função da vida reprodutiva das mulheres.

## Descrição

Destacaram-se na CHESF, a adequação da ação aos princípios do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, bem como a qualidade do trabalho de documentação da mesma e descrição da ação no relatório final da empresa. Para a realização desta ação, inicialmente, o Comitê de Gênero e Raça da CHESF realizou uma pesquisa nas legislações nacional e internacional para dar suporte à solicitação de alteração nos procedimentos estabelecidos no Sistema de Gerenciamento do Desempenho (SGD). Posteriormente, o estudo foi encaminhado ao Departamento Jurídico que, por sua vez, emitiu parecer favorável ao posicionamento do Comitê. O próximo passo foi repassar a demanda ao setor de recursos humanos da organização, e em seguida, à direção administrativa. A CHESF decidiu implantar de imediato o novo procedimento.

De acordo com dados da própria organização, a alteração possibilitou que 36 empregadas que estiveram em licença decorrente de problemas na gravidez ou licença maternidade, por mais de 6 meses, durante o ciclo previsto para avaliação do desempenho em 2011, pudessem ser plenamente avaliadas. Caso fossem mantidos os procedimentos anteriores, essas trabalhadoras não seriam avaliadas e, portanto, não estariam aptas à promoção ou ascensão funcional.



# CREA/RJ - Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Rio de Janeiro

## Curso de formação de liderança para mulheres

### Eixo Temático

Gestão de Pessoas

### Diretriz

Processo de Capacitação e Treinamento

### Principal Objetivo

Investir na capacitação de mulheres para o exercício gerencial.

### Descrição

Para a realização do curso, foi convidada uma especialista, coordenadora do Programa Gênero e Políticas Públicas, do Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM).

A metodologia utilizada foi a de estimular a participação voluntária na capacitação, sendo aberta a todas as funcionárias da autarquia que não ocupassem cargos de decisão, até que se completasse uma turma de 25 alunas, número sugerido pela instituição convidada para realizar a capacitação.

Durante o curso foram distribuídos 30 exemplares da publicação “Princípios de Empoderamento das Mulheres”.



# Eletróbrás Amazonas Distribuidora de Energia

Incentivar a participação de representantes do sindicato em reuniões que tratem de gênero e raça

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Políticas de Benefícios

## Principal Objetivo

Garantir benefícios que promovam a equidade de gênero e práticas não discriminatórias raciais em Acordos Coletivos de Trabalho.

## Descrição

O incentivo à participação dos sindicatos nas discussões acerca da promoção da equidade de gênero e raça nas organizações é fundamental para a conquista de benefícios como extensão das licenças maternidade e paternidade, cessão de benefícios para casais homoafetivos estáveis, auxílio creche, entre outros. São os acordos coletivos capitaneados pelos sindicatos que apresentam maior potencial de efetivação destas mudanças nas organizações.



# Eletrobrás Distribuição Acre

Implantar o Plano de Carreira e Remuneração em toda empresa

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira

Principal Objetivo

Garantir a equidade e igualdade de tratamento independentemente de sexo, raça, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição.

Descrição

A implantação dos planos de carreira nas empresas tem o papel de colaborar para coibir possíveis desigualdades de tratamento às empregada e aos empregados em relação à ascensão funcional. Todos os funcionários e funcionárias da Eletrobrás Distribuição Acre foram enquadrados no Plano de Carreira e Remuneração. Aliada a essa ação foi implementada uma ferramenta de avaliação do desempenho das funcionárias e funcionários visando a noção de ascensão funcional baseada unicamente na qualidade do trabalho do empregado e empregada.



# Eletrobrás Distribuição Rondônia

Distribuir material informativo sobre as questões de gênero e raça em eventos internos e externos

## Eixo Temático

Cultura Organizacional

## Diretriz

Propaganda Institucional Interna e Externa

## Principal Objetivo

Divulgar e dar visibilidade aos compromissos da empresa quanto às questões de gênero, raça e diversidade.

## Descrição

A campanha de divulgação da Eletrobrás Rondônia contou com vários meios de divulgação e maneiras criativas de dar visibilidade à temática, desde camisetas à outdoors nas cidades onde atua. Além disso, houve a produção de cartazes, calendários institucionais com a temática da equidade de gênero, entre outros meios. A campanha deu visibilidade ao programa não apenas internamente, mas também nas comunidades onde atua.



# Eletronuclear - Eletrobrás Termonuclear

Criar sistema para monitorar e incentivar a participação de empregadas em cargos gerenciais

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreiras

Principal Objetivo

Estimular a ascensão a cargos gerenciais, de forma equitativa entre mulheres e homens.

Descrição

Utilização dos indicadores internos para levar à direção a necessidade de estabelecer uma política para o empoderamento das mulheres conforme o previsto no Pacto Global da ONU. Houve um aumento da participação das mulheres em cargos gerenciais de 3,2% em 2011 para 4,5% em 2012.



# Eletrosul Centrais Elétricas

Realizar capacitação gerencial sobre gênero, raça, etnia e diversidade

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Processo de Treinamento e Capacitação

Principal Objetivo

Fortalecer o compromisso da empresa em relação ao tema, com a qualificação dos gerentes e chefes de setores, possibilitando o reconhecimento de sinais de violência no ambiente de trabalho.

Descrição

Realização de treinamento para gerentes e chefes de setores sobre o tema, divididos em quatro turmas.

O envolvimento dos gestores com a temática do Programa representa um passo importante na sua consolidação interna.



# Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

Criar Carimbo Comemorativo de Adesão dos Correios ao Ciclo de Encontros das Estatais

Eixo Temático

Cultura Organizacional

Diretriz

Propaganda Institucional Interna e Externa

Principal Objetivo

Promover a reflexão e impulsionar a divulgação dos temas de fortalecimento da equidade de gênero e raça no mundo do trabalho.

Descrição

A ação pretende enfatizar e divulgar a participação dos Correios na promoção do Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho, em conjunto coordenado pelas empresas Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, CPRM, Eletrobrás Eletronorte, Embrapa, Itaipu Binacional, Petrobrás, SERPRO e CHESF.





# Hemobrás - Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia

Introduzir a perspectiva de promoção da equidade de gênero e raça no Código de Ética da Empresa

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Mecanismos de Combate às Práticas de Desigualdades e Discriminações de Gênero e Étnico e Racial.

## Principal Objetivo

Difundir o combate à desigualdade e à discriminação de gênero e raça no âmbito da empresa.

## Descrição

A ação visou à revisão do Código de Ética da organização com a perspectiva de promoção da equidade de gênero e raça e divulgação do documento por meio de boletins informativos da intranet e em todos os eventos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Foi elaborado, discutido e aprovado pela Comissão de Ética, em oficina e videoconferência, um documento contendo os artigos relacionados a gênero e raça para inserção no Código de Ética da empresa no momento de sua elaboração.



# Embrapa - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

Elaborar proposta para orientar o processo de contratação de empresas terceirizadas, fornecedores e prestadores de serviços que contemplem a promoção de equidade de gênero, raça e diversidade

## Eixo Temático

Cultura Organizacional

## Diretriz

Prática de Sensibilização na Cadeia de Relacionamentos

## Principal Objetivo

Instruir a área de compras com relação aos critérios do Programa e sua aplicação nas licitações.

## Descrição

Este é um exemplo de boa prática que repercute diretamente sobre os prestadores de serviço da cadeia de relacionamentos da organização e que geram um efeito multiplicador da aplicação dos critérios do Programa Pró-Equidade na cultura organizacional e na gestão de pessoas das organizações ainda não candidatas ao Selo.



# Fersol Indústria e Comércio

Auxílio Creche quando a criança encontra-se nos cuidados de uma pessoa de confiança da família e quando matriculada em uma instituição de educação infantil

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Políticas de Benefícios

## Principal Objetivo

Contribuir para o compartilhamento das tarefas de cuidados da família.

## Descrição

A ação se destaca por reconhecer o trabalho de outros familiares, em geral mulheres, no cuidado dos filhos e filhas das funcionárias. O valor do auxílio nestes casos é de R\$ 200,00. Além disso, oferece benefícios de até um salário mínimo vigente quando a criança está matriculada em uma instituição de educação infantil, seja pública ou privada. O auxílio é dado a funcionárias e funcionários com filhos até os seis anos de idade.



# FUNCEF - Fundação dos Economiários Federais

## Realizar concurso cultural

### Eixo Temático

Cultura Organizacional

### Diretriz

Propaganda Institucional Interna e Externa

### Principal Objetivo

Fortalecer entre empregados, empregadas e participantes da fundação, a prática do respeito às diferenças, sejam elas de raça, gênero, cultura, política ou religião.

### Descrição

A prática visou a realização de um Concurso Cultural FUNCEF com o tema “Respeito às diferenças”, que contou com a inscrição de 147 produções.

Várias formas de expressão artística e cultural podiam se inscrever no concurso, desde contos e poesia até fotografias e vídeos. Para três categorias – conto, poesia e fotografia – foram selecionados os três melhores trabalhos.



# ELETROS - Fundação Eletrobrás de Seguridade Social

Promover a equidade de gênero e raça nos processos seletivos internos e externos

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Recrutamento e Seleção

Principal Objetivo

Promover a igualdade de oportunidades nos processos seletivos

Descrição

A inclusão da linguagem não sexista nos editais e o incentivo à participação de negros e mulheres nos concursos teve um impacto positivo no crescimento da contratação, bem como na ascensão funcional. A ação repercutiu também sobre uma maior contratação de negros e negras.



# Real Grandeza - Fundação de Previdência e Assistência Social

Aumentar o período de estabilidade após licença maternidade para além do estabelecido por lei

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Política de Benefícios

Principal Objetivo

Proporcionar benefício de estabilidade adicional ao estabelecido por lei às funcionárias.

Descrição

A partir do começo do ano de 2012, as funcionárias da Real Grandeza passaram a contar com um período maior que o definido por lei, de estabilidade após retorno de licença maternidade. Além dos 120 dias estabelecidos pela legislação, foram acrescidos 60 dias de licença e após o retorno ao trabalho. Dessa forma, o período de estabilidade passou de 4 para 6 meses.

A Real Grandeza pratica a licença maternidade de 180 dias desde 2009. Esta extensão do benefício não é válida apenas em casos de demissões por justa causa.



# PETROS- Fundação Petrobrás de Seguridade Social

Realizar eventos sobre a paternidade responsável e o compartilhamento das responsabilidades familiares, no cuidado e no convívio

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Política de Benefícios

## Principal Objetivo

Fomentar a paternidade responsável e o compartilhamento das responsabilidades familiares, junto aos gestores e gestoras e ao corpo funcional da Petros.

## Descrição

Estas ações garantem a qualidade da realização da prática que tem impacto sobre o compartilhamento do tempo beneficiando as mulheres.

Foram realizadas palestras e rodas de conversa com a presença de mulheres e homens. No dia dos pais, houve um debate sobre paternidade responsável e compartilhamento das responsabilidades familiares.





# Furnas Centrais Elétricas

Realizar fórum interno entre Comissão de Ética, Ouvidoria, Auditoria e Recursos Humanos

## Eixo Temático

Cultura Organizacional

## Diretriz

Mecanismos de Combate ao Assédio Moral e Sexual

## Principal Objetivo

Definir os papéis de cada um dos órgãos internos

Compor as equipes de cada um dos órgãos

## Descrição

Um conjunto de atividades, entre palestras e debates, foram realizadas além de ter contado com grande apoio da presidência da empresa e ter possibilitado uma parceria estreita entre a Ouvidoria, Comissão de Ética e Grupo Gênero.

A boa prática contribui para que as mulheres, geralmente mais vulneráveis aos assédios, encontrem apoio e solução para o problema no local do trabalho e ao mesmo tempo possam identificar a ocorrência do assédio e dele se defender.



# GEAP - Fundação de Seguridade Social

Incluir o recorte de gênero, raça e etnia, em todos os cursos e treinamentos à distância

## Eixo Temático

Cultura Organizacional

## Diretriz

Processo de Capacitação e Treinamento

## Principal Objetivo

Fortalecer a cultura da diversidade, eliminar estereótipos nas questões de gênero, etnia, sexo, religião, deficiência física.

## Descrição

Para a realização da ação foi revisada a linguagem utilizada nos cursos e treinamentos. Além disso, contratou-se uma empresa especializada em metodologia de cursos à distância para incluir, gradualmente, as imagens em todos os cursos disponibilizados na plataforma educacional.

Adicionalmente foi lançado um curso intitulado “Código de Ética e Conduta da GEAP”.

A boa prática contribui para uma mudança de cultura no ambiente de trabalho com a introdução da perspectiva não sexista nos relacionamentos institucionais.



# Governo do Estado do Rio Grande do Sul

Incluir a temática de gênero e raça nos cursos de formação das academias de polícia

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Processo de Capacitação e Treinamento

## Principal Objetivo

Melhor prestação de serviço à população

## Descrição

Nos cursos de formação das academias de polícias, civil e militar, foram incluídas nos currículos disciplinas que abordam as temáticas de gênero, raça e etnia. Na Polícia Civil os temas são tratados nos módulos “Direitos Humanos aplicados à Função Policial” e “Legislações Especiais aplicadas a Grupos Vulneráveis”. Na Brigada Militar o conteúdo “Gênero e Violência” passou a ser debatido nas disciplinas de Direitos Humanos; Legislação Esparsa; e Sociologia da Violência.

A temática de gênero e raça foi incluída em diversos encontros, estudos e capacitações.

O Governo do Estado reportou que a ação repercutiu, sobretudo para a melhoria de tratamento dispensado às mulheres em presídios.



# Home Care Cene Hospitalar

Estruturar o departamento de Gestão de Pessoas considerando a política de igualdade.

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Recrutamento e Seleção

## Principal Objetivo

Contratar um profissional de Recursos Humanos e auxiliares e escrever as linhas de ação do departamento, considerando a política de igualdade.

## Descrição

É importante que os departamentos responsáveis pela contratação de novos funcionários e funcionárias tenham diretrizes de seleção atentas à necessidade de se promover equidade de gênero e raça nas organizações. Levando-se em conta que na maioria das organizações os homens ainda são maioria, e que estes departamentos são os responsáveis pela escolha de novos empregados e empregadas, este se torna um espaço estratégico de atuação.

O Departamento de Gestão de Pessoas do Home Care Cene foi estruturado considerando a política de pró-equidade, organizada pelo Comitê dessa temática na empresa. Foi realizada a contratação de profissional para o departamento e estão sendo definidas as diretrizes para contratação de novas funcionárias e funcionários, tendo como um dos referenciais a promoção da equidade de gênero.





# Grupo Hospitalar Conceição: Hospital Cristo Redentor

Promover atividades de sensibilização sobre os temas relacionados às questões de gênero, raça e etnia

## Eixo Temático

Cultura Organizacional

## Diretriz

Mecanismos de Combate às Práticas de Desigualdades e Discriminações de Gênero e Étnico e Racial

## Principal Objetivo

Alcançar o maior número de empregadas e empregados para a discussão desses temas e qualificar as ações desenvolvidas pela Comissão de Gênero.

## Descrição

As ações de sensibilização do Grupo Hospitalar Conceição se destacam pelas parcerias externas realizadas. Contando com o aporte teórico-metodológico da UFRGS, construíram um conteúdo atual e em consonância com os estudos acerca de gênero e raça produzidos nos dias de hoje.

Além disso, a Comissão de Gênero da organização participa de espaços importantes de debate como o Fórum Estadual das Mulheres, Fórum das Mulheres de Porto Alegre, estreitando os laços com movimentos sociais, sindicatos, organizações da sociedade civil e dos trabalhadores e trabalhadoras e demais comissões de gênero de outras instituições. Este tipo de atuação e parceria é relevante pois possibilita qualificar as ações desenvolvidas pelo comitê e também os próprios participantes deste. Estando em contato com as discussões produzidas nesses espaços, o Comitê tem condições de aumentar o seu conhecimento sobre o tema e transmiti-los para outras trabalhadoras e trabalhadores do grupo.

# RURAP - Instituto de Desenvolvimento Rural do Amapá

Criar curso de capacitação para os membros do comitê responsável pelo programa na instituição

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Processos de Capacitação e Treinamento

## Principal Objetivo

Capacitar e criar oportunidade de estudo sobre a temática de Gênero, Raça e Etnia, para todos os membros do Comitê de Gênero

## Descrição

A formação do Comitê de Gênero é essencial para que as ações do programa na empresa sejam elaboradas e realizadas com eficácia para combater as desigualdades e discriminações relacionadas a gênero e raça.

Na RURAP foi um dos primeiros momentos em que se deu uma discussão mais aprofundada sobre a temática e mesmo sobre o programa, algo que colabora para a qualidade das ações realizadas, já que os profissionais envolvidos têm maior aprendizado sobre os objetivos e temas abordados pelo programa.

Foram realizados estudos, debates e apresentação de experiências sobre a importância e os benefícios de práticas equitativas para o mercado de trabalho. Outras discussões realizadas envolviam questões sobre o que é o programa, sua importância, objetivos, vigência, entre outros. Também foi debatida a função do comitê e como ele funciona. Todos os debates incluíam conceitos chaves como gênero, raça, diversidade, acessibilidade e ações afirmativas.



# IPEM - Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo

Criar, implementar e evidenciar mecanismos específicos de proteção à mulher no que se refere à segurança no trabalho

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Programas de Saúde e Segurança

Principal Objetivo

Dar melhores condições de atuação às funcionárias durante a execução de suas atividades profissionais.

Descrição

As mulheres trabalhadoras têm necessidades específicas com relação ao uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), desde o tamanho de luvas, calçados e capacetes, até o modelo de uniformes, entre outras coisas. O fornecimento de equipamentos adequados para mulheres não só as protege de acidentes como oferece melhores condições de trabalho para as funcionárias.

Os equipamentos utilizados no IPEM foram adequados a partir das demandas das suas funcionárias.



# INFRAPREV- Instituto Infraero de Seguridade Social

Ampliar a licença maternidade para 180 dias

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Política de Benefícios

Principal Objetivo

Beneficiar a mãe e a empregada do Instituto

Descrição

O Comitê levou a sugestão para comissão de empregados e empregadas para que a licença fosse ampliada para 180 (cento e oitenta dias). O Acordo Coletivo foi aprovado pelo Conselho Deliberativo e a proposta foi aceita.

O impacto da boa prática incide sobre as funcionárias mães e ao mesmo tempo gerou uma maior consciência sobre as questões das mulheres na diretoria executiva da organização. Vale ressaltar o esforço e o processo de negociação levados a efeito para aumentar o tempo de licença beneficiando da Lei 11.770/08. A lei prevê incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem à prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias, favorecendo não só as trabalhadoras como as empresas que incorporarem a medida.



# Itaipu Binacional

Incluir cláusula sobre Política e Diretrizes da Equidade de Gênero Itaipu nos convênios firmados pela empresa

Eixo Temático

Cultura Organizacional

Diretriz

Prática de Sensibilização na Cadeia de Relacionamentos

Principal Objetivo

Incentivar a prática da equidade de gênero entre as conveniadas

Descrição

Inclusão de cláusula contratual de reconhecimento e respeito às políticas e diretrizes de equidade de gênero da Itaipu Binacional para todas as empresas conveniadas à empresa.





# Mondelēz Internacional

Desenvolver plano de comunicação que valorize a diversidade e a necessidade de inclusão das mulheres no mercado de trabalho

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Propaganda Interna e Externa

## Principal Objetivo

Disseminar o conceito, reforçar a cultura e sensibilizar para a diversidade e inclusão.

## Descrição

Realização de um Boletim Diversidade distribuído semanalmente e realização de um seminário sobre o tema.

As práticas de sensibilização contribuem para uma mudança nos padrões de tratamento interno nas organizações e, em longo prazo, para uma mudança quanto às discriminações de gênero e raça na sociedade como um todo.





# Liquigás Distribuidora

Distribuir, através da rede de revendedores, material informativo em comemoração aos 5 anos da Lei Maria da Penha

## Eixo Temático

Cultura Organizacional

## Diretriz

Prática de Sensibilização na Cadeia de Relacionamentos

## Principal Objetivo

Distribuir 400 mil cartilhas com a lei Maria da Penha entre distribuidores da Liquigás e em domicílios de algumas cidades da região Norte e Nordeste do país e da região de São Paulo.

## Descrição

A ação envolveu um grande número de funcionárias e funcionários que participaram da distribuição das publicações. Além disso, houve uma enorme repercussão, com matérias divulgadas em mídias nos locais onde a distribuição foi feita.

# Petrobrás Distribuidora

Incentivar uma cultura de paternidade responsável entre os empregados das empresas do Sistema Petrobrás

## Eixo Temático

Cultura Organizacional

## Diretriz

Mecanismos de Combate às Práticas de Desigualdades e Discriminações de Gênero e Étnico Racial

## Principal Objetivo

Buscar estimular, inclusive, o debate sobre os papéis sociais desenvolvidos por mulheres e homens na sociedade.

## Descrição

Este tipo de ação tem o papel de atuar na construção de outros padrões de relacionamentos nas famílias, colaborando para reforçar a noção de que as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos devem ser atividades compartilhadas por pais e mães. O compartilhamento daria melhores condições de trabalho para mulheres que arcam com jornadas de trabalho maiores que os homens devido ao fato de que cabe a elas, na maior parte do tempo, exercer estas tarefas domésticas e do cuidado.

Na Petrobrás Distribuidora foram realizadas, na ocasião do período de comemoração do dia dos pais, ações voltadas aos pais da Companhia tendo como objetivo o conceito do compartilhamento de tarefas domésticas e do cuidado com os filhos. Na sede da empresa, foram encenadas, por atores, situações cotidianas vividas entre pais, mães, filhos e filhas e a configuração das “novas famílias”.





# TRANSPETRO - Petrobrás Transporte

Incluir a temática de gênero e raça no processo de captação da mão de obra para o quadro de aquaviários para tripular embarcações

## Eixo Temático

Gestão de Pessoas

## Diretriz

Recrutamento e Seleção

## Principal Objetivo

Atrair mulheres para compor carreira de aquaviárias.

## Descrição

A proposta da ação é produzir conteúdo de gênero e raça a ser trabalhado nas atividades de captação de mão de obra, como palestras e visitas a navios. Outra estratégia é realizar atividades nas escolas da Marinha Mercante e escolas técnicas, incentivando a participação nos processos seletivos da Companhia, apresentando a Transpetro como uma empresa atrativa para a força de trabalho feminina.

As palestras ministradas pelo setor de pessoal da organização tiveram como objetivo a divulgação de oportunidades para profissionais da área marítima, ressaltando que a carreira é para mulheres e homens e que a Transpetro não faz qualquer tipo de distinção de gênero.

# PETROBRÁS - Petróleo Brasileiro

Realizar Encontro Nacional sobre Mulheres, Ciência e Tecnologia

Eixo Temático

Cultura Organizacional

Diretriz

Mecanismos de Combate às Práticas de Desigualdades e Discriminações de Gênero e Étnico e Raciais

Principal Objetivo

Dar visibilidade às profissionais atuantes nas áreas de ciência e tecnologia.

Descrição

A ação diz respeito a um encontro que contou com a participação da alta administração da Petrobrás e da CPRM. Foram realizados dois painéis relacionados ao tema do encontro.

O objetivo do Comitê de Gênero é o de contribuir para o debate sobre formação e profissionalização de mulheres em áreas de ciência e tecnologia além de dar visibilidade às profissionais atuantes nestas áreas.

A ação repercute sobre a inserção de mulheres em profissões antes ocupadas predominantemente por homens.



# Prefeitura Municipal de Curitiba

## Promover o Programa Só Mulheres

### Eixo Temático

Gestão de Pessoas

### Diretriz

Programas de Saúde e Segurança

### Principal Objetivo

Prevenir e orientar sobre os cuidados que a mulher deve ter com sua saúde, fases da vida e estimular encaminhamentos necessários para melhorar a qualidade de vida das participantes no seu dia a dia e no ambiente de trabalho.

### Descrição

Na 4ª Edição foi ampliada a abrangência do projeto, estendendo-o a outras Secretarias.

O intuito é proporcionar o esclarecimento de dúvidas em relação à prevenção de câncer ginecológico, DST's, menopausa, alimentação saudável, atividade física, violência doméstica entre outros temas relacionados ao autocuidado.

São distribuídos materiais de apoio, realizadas palestras e rodas de conversa com profissionais de várias áreas, com temas que vão desde a nutrição, alimentação saudável, atividade física e saúde, até a prevenção do câncer uterino e de mama, entre outros. Há também a possibilidade de se realizarem consultas com médicos especialistas caso haja interesse das servidoras.



# Prefeitura Municipal de Guarulhos

## Linguagem Inclusiva

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Recrutamento e Seleção

Principal Objetivo

Destacar a necessidade da linguagem inclusiva no crachá das funcionárias e funcionários da empresa.

Descrição

Sensibilizar as funcionárias e funcionários sobre a importância de se dar visibilidade ao nome das profissões com recorte de gênero.



# Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes

Possibilitar às servidoras públicas as condições de atuação em espaços de poder através da fala pública

Eixo Temático

Cultura Organizacional

Diretriz

Processo de Capacitação e Treinamento

Principal Objetivo

Realização do curso de fortalecimento da fala pública para mulheres servidoras em papéis de liderança

Descrição

O objetivo foi facilitar às servidoras municipais o exercício de atividades de liderança através do uso da fala pública aliada a perspectiva de gênero. Foram apresentadas técnicas de como falar em público de forma bem dinâmica com exercícios práticos e apresentações. O resultado foi que a maioria das servidoras que respondeu a avaliação afirmou que o curso proporcionou a elas uma boa visão sobre como demonstrar sua opinião e ideias.

Ações desta natureza contribuem para que as mulheres exercitem a autonomia, expondo suas opiniões, valorizando o papel das mulheres no nível decisório.





# Prefeitura Municipal de Porto Alegre

Trabalhos de geração de renda na Escola Municipal Porto Alegre com enfoque na Cultura Indígena

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Processos de Capacitação e Treinamento

Principal Objetivo

Promover o conhecimento sobre a cultura indígena

Descrição

Fruto da parceria entre comunidades kaingang, secretarias e departamentos municipais, a ação consiste em oficinas de arte-cerâmica ministradas por professores e jovens artesãos estudantes da Escola Porto Alegre/EPA/SMED, dirigidas às crianças, aos jovens e adultos indígenas. Essas oficinas visam à valorização dos saberes, das técnicas e formas da cultura material kaingang, em diálogo com os conhecimentos e técnicas acadêmicas, contando com a assessoria de acadêmicos da área da antropologia.



# Prefeitura Municipal de Quixadá

Realizar seminário sobre assédio moral e sexual no local de trabalho e a realidade da Prefeitura de Quixadá

Eixo Temático

Cultura Organizacional

Diretriz

Mecanismos de Combate à Ocorrência de Assédio Moral e Sexual no Trabalho

Principal Objetivo

Divulgar os procedimentos que se deve adotar quando sentir que está sendo assediada moral ou sexualmente no local de trabalho.

Descrição

A boa prática incide sobre a cultura organizacional do mundo do trabalho nos dias atuais em que constrangimentos, preconceitos e discriminações ainda são presentes. Estas práticas precisam ser combatidas pela conscientização de todos a respeito do assunto e por meio da criação de espaços institucionais que garantam a recepção de denúncias e de solução das queixas.



# Prefeitura Municipal de Santa Rosa

Supressão da licença maternidade dos itens que acarretam a suspensão da contagem de tempo para fins de promoção

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira

Principal Objetivo

Combater a discriminação às mulheres no que tange ao direito pleno a maternidade

Descrição

Até a aprovação desta medida, na Prefeitura de Santa Rosa, os planos de carreira do magistério não contabilizavam o período de licença maternidade como válido para fins de ascensão funcional. Com a aprovação da medida as empregadas que são mães não serão prejudicadas na sua avaliação profissional.



# Prefeitura Municipal do Recife

Promover a formação sobre o enfrentamento ao assédio moral e sexual

Eixo Temático

Cultura Organizacional

Diretriz

Mecanismos de Combate à Ocorrência de Assédio Moral e Sexual

Principal Objetivo

Promover a formação de funcionárias e funcionários das instituições públicas municipais sobre assédio moral e sexual.

Descrição

É fundamental combater a própria ocorrência de casos de assédio, conscientizando os funcionários e funcionárias acerca da necessidade de se evitar esse tipo de prática.

Na Prefeitura de Recife foram realizados oficinas, seminários e outros processos de formação das servidoras e servidores e campanhas educativas. Aliada a essa prática foi criada a Ouvidoria da mulher da cidade do Recife.



# SEBRAE/RJ - Serviço de Apoio a Micro e Pequenas Empresas do Estado do Rio de Janeiro

Promover fórum virtual de debates

Eixo Temático

Cultura Organizacional

Diretriz

Propaganda Institucional Interna e Externa

Principal Objetivo

Divulgar o comprometimento da organização com o Programa

Descrição

Inicialmente a ação era realizada através de um blog, utilização de ferramentas de divulgação e interação com o objetivo de promover o debate sobre igualdade de gênero e raça.



# SEDUC/PI - Secretaria da Educação e Cultura do Estado do Piauí

Criar uma “Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança da Mulher”

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Programa de Saúde e Segurança

Principal Objetivo

Implantar a Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança da Mulher

Descrição

O desejo de implantar a Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança da Mulher se deve à inexistência de um Setor de Atenção à Saúde e Segurança da Mulher no âmbito da Secretaria. A existência de setores voltados para a saúde e segurança das mulheres no trabalho nas organizações é importante para que haja um acompanhamento constante das condições de trabalho das mulheres, colaborando para a melhoria das mesmas.



# SEMASDH - Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos de Manaus

Sensibilizar gestoras e gestores da SEMASDH e da Secretaria Municipal de Administração da Prefeitura de Manaus –SEMAD, para inclusão de critério de gênero nas contratações e na seleção de estagiários e servidores

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Recrutamento e Seleção

Principal Objetivo

Envolver os gestores municipais na adoção de perspectiva de gênero do trabalho cotidiano

Descrição

A ação foi realizada no sentido de capacitar gestores para trabalhar com os critérios de gênero. A ação repercutiu sobre a sensibilização de 50% dos gestores.



# Senado Federal

Fazer mapeamento cadastral dos contratados externos e das contratadas externas relativos à raça, etnia e gênero, estado civil e escolaridade

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Recrutamento e Seleção

Principal Objetivo

Validar e completar os dados a respeito dos contratados externos e contratadas externas.

Descrição

A ação envolveu uma mobilização interna para a adequação dos formulários, bem como a realização de oficinas de sensibilização no intuito de demonstrar a importância deste mapeamento. A expectativa inicial de atingir 60% dos contratados externos e contratadas externas foi superada e chegou a meta de 86,8% de mapeamento concluído. A ação foi importante para incentivar os contratados externos e contratadas externas a fazerem autodeclaração e colaborarem fornecendo informações complementares.





# Serpros Fundo Multipatrocinado

## Combater a Violência Contra a Mulher

### Eixo Temático

Cultura Organizacional

### Diretriz

Mecanismos de Combate às Práticas de Desigualdades e Discriminações de Gênero e Étnico e Racial

### Principal Objetivo

Enfrentamento das violências físicas e morais contra as mulheres

### Descrição

A ação foi centrada na divulgação do tema através de campanhas de capacitação dos homens e de conscientização das mulheres sobre canais de denúncias e direitos.

Exemplo desse esforço foi a mobilização dos empregados para atividades ligadas ao Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo fim da Violência contra as Mulheres. Foram distribuídos adesivos com o símbolo da campanha para os homens. Além disso, foi divulgado informativo explicativo sobre a campanha.

Houve também a divulgação do debate acerca da violência doméstica por meio dos meios de comunicação internos da organização, reforçando a necessidade de que a violência doméstica seja debatida por todos os funcionários e funcionárias da empresa.



# SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados

Implantar o critério de gênero, raça e etnia na seleção de estágio e jovem aprendiz

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Recrutamento e Seleção

Principal Objetivo

Aumentar o número de mulheres na área de Tecnologia da Informação.

Descrição

A medida foi bem sucedida em aumentar a porcentagem de mulheres nos dois programas, representando hoje 51% dos trabalhadores e trabalhadoras.



# SENAI/PR - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Orientar a inclusão das questões relativas à diversidade na Norma de Gestão do Benefício Plano de Saúde

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Políticas de Benefícios

Principal Objetivo

Redigir normativa de acordo com critérios de equidade e não discriminação

Descrição

Redação da norma envolvendo trabalho interno junto ao setor jurídico, com relação à inclusão de cônjuge homoafetivo. A ação resultou no usufruto do benefício para casais homoafetivos combatendo as discriminações de gênero



# SESI/PR - Serviço Social da Indústria

Elaborar recomendação técnica para subsidiar proposição de ampliação do benefício vale creche

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Políticas de Benefícios

Principal Objetivo

Fornecer subsídios técnicos para demonstrar as vantagens da ampliação deste benefício

Descrição

O auxílio creche é fundamental para as mulheres, pois fortalece a responsabilidade pública com o cuidado com as crianças e promove melhores condições de trabalho para as funcionárias. Nesta organização foi considerada uma ação importante nesse sentido em que se viu necessária a adequação do valor e cobertura do benefício à realidade do mercado.

A elaboração da pesquisa nesta organização obteve sucesso na medida em que a partir dos dados coletados, o Comitê de Gênero, em parceria com o sindicato representante da categoria, obteve sucesso no reajuste do auxílio creche para mulheres e homens no último acordo coletivo realizado em novembro de 2012. O reajuste definiu o valor de R\$ 115,00 de auxílio para crianças com até 3 anos de idade.



# Walmart Brasil

Estabelecer horário flexível para mulheres e homens no escritório

Eixo Temático

Gestão de Pessoas

Diretriz

Política de Benefícios

Principal Objetivo

Garantir que as associadas dos escritórios possam optar pelo horário que melhor lhes convenha de acordo com as suas atividades pessoais

Permitir às mulheres e homens que escolham horário compatível com seus estudos ou cuidado dos filhos e filhas para promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e entre mulheres e homens

Descrição

A grande maioria das empresas têm horários fixos de entrada e saída para empregadas e empregados. A Walmart entendeu que a flexibilidade para os turnos e horários de suas funcionárias e funcionários permite que se possa escolher turnos de trabalho garantindo um equilíbrio entre a casa e a empresa, entre a vida pessoal e a profissional







Elaboração, Distribuição e Informações  
Secretaria de Políticas para as Mulheres  
Presidência da República  
Fones: (61) 3313-7072 e 3313-7453  
E-mail: [proequidade@spm.gov.br](mailto:proequidade@spm.gov.br)  
[www.spm.gov.br](http://www.spm.gov.br)



 **ONU  
MULHERES**

Secretaria de  
**Políticas de Promoção  
da Igualdade Racial**

Secretaria de  
**Políticas para as Mulheres**

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
PAÍS RICO É PAÍS SEM POBREZA