

**Ciclo de Encontros Regionais  
para o Fortalecimento da Equidade  
de Gênero e Raça**

# Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

## Apresentação

O Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho tem o objetivo de provocar reflexão e inspiração para a realização de ações que promovam a equidade de gênero e raça nos ambientes e relações de trabalho. Os encontros, realizados por meio de seminários temáticos, contam com a participação de lideranças e gestores das empresas organizadoras, pesquisadores, consultores e representantes de organizações públicas e multilaterais envolvidos no debate sobre programas e políticas de promoção da equidade nos ambientes e relações de trabalho.

O Ciclo de Encontros Regionais teve início em dezembro de 2008, por ocasião dos 60 anos de aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Naquela ocasião, seis empresas – Banco do Brasil, Caixa, Eletrobrás Eletronorte, Embrapa, Petrobras e Serpro – registraram em uma carta compromisso o reconhecimento de que a participação e valorização das mulheres no mercado de trabalho e a decisão de contribuir para a efetivação de um ambiente corporativo livre de qualquer forma de discriminação, com igualdade de oportunidade e respeito às diferenças, contribuiu para que as empresas sejam cada vez mais inclusivas, estratégicas e competitivas.

Nos anos seguintes, 2010 e 2012, as empresas – CPRM - Serviço Geológico do Brasil, Itaipu Binacional e Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos passaram a fazer parte desse compromisso.

Além da ampliação do número de empresas organizadoras, o Ciclo de Encontros Regionais inseriu no rol de suas preocupações, debates e reflexões, questões atinentes à desigualdade etnicorracial na sociedade brasileira e nas organizações. Assim, os seminários organizados em caráter regional vêm se estruturando como espaço de disseminação de boas práticas de promoção da equidade de gênero e etnicorracial, reconhecendo a valorização da diversidade como essencial ao estabelecimento de ambientes organizacionais capazes de superar desafios culturais e históricos que, ainda no presente, impedem o desenvolvimento pleno do princípio de igualdade de oportunidades.

Para todas as empresas organizadoras do Ciclo de Encontros Regionais, esses objetivos e experiências são, sem dúvida, estimulados pela adesão de todas as empresas organizadoras ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, sob a coordenação da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, e apoiado pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, Organização Internacional do Trabalho e ONU Mulheres. Desde a sua criação, em 2005, o Programa Pró-Equidade tem cumprido o papel de contribuir para um dos eixos do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres no seu capítulo de Autonomia Econômica e Igualdade no Mundo do Trabalho, com Inclusão Social.

## Carta Compromisso

Às vésperas do aniversário de 60 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, celebramos grandes evoluções da humanidade. Porém, a equidade de gênero configura-se como questão prioritária para o mundo do trabalho. Urge gerar oportunidades iguais e respeito às diferenças de trabalhadoras e trabalhadores e tornar os ambientes corporativos livres de qualquer forma de discriminação. É imperativo alterar a histórica desigualdade salarial entre homens e mulheres e impedir que atributos masculinos sejam tidos como parâmetros para a ocupação de funções de tomada de decisão, altamente qualificadas e melhor remuneradas.

No limiar deste novo milênio, a maior participação e a valorização das mulheres no mercado de trabalho elevam-se ao caráter estratégico da conquista do voto feminino como direito no século XX. Inúmeras são as iniciativas para incorporação de mais mulheres aos cargos de chefia como forma de assegurar a igualdade de oportunidades. Entre elas, o Programa Pró-Equidade de Gênero, coordenado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, destaca-se como experiência bem-sucedida.

Na convergência de esforços, as empresas signatárias desta carta propõem-se a deflagrar o Ciclo de Encontros Regionais para Fortalecimento da Equidade de Gênero 2009, com vistas a intensificar a troca de experiências e estimular novas adesões à iniciativa. A partir deste momento, está selada a renovação de uma parceria profícua, a fim de ampliar e aprofundar a reflexão acerca da temática da equidade de gênero.

Todas as empresas aqui reunidas reafirmam o compromisso com o Programa Pró-Equidade de Gênero e com as ações que permitirão concretizá-lo. Que essa união reforce a participação das mulheres brasileiras como protagonistas dos processos de desenvolvimento do País.

Brasília, 9 de dezembro de 2009.

**BANCO DO BRASIL | CAIXA | ELETRONORTE | EMBRAPA | PETROBRAS | SERPRO**

(\*) Em junho de 2010, aderiram à essa Carta Compromisso as empresas CPRM – Serviço Geológico do Brasil e Itaipu Binacional. Em novembro de 2012, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos faz a sua adesão e insere-se formalmente a dimensão etnicorracial à iniciativa, tornando-se então Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho.

## Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) da Presidência da República e apoiado pela ONU Mulheres, Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPPIR). Podem participar do Programa empresas públicas e privadas, além de órgãos da administração pública. A adesão é voluntária.

O Programa Pró-Equidade tem como objetivo o desenvolvimento de concepções e procedimentos na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho. Por essas medidas, o Programa visa a cumprir o objetivo de eliminar todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego que sejam motivadas pelo gênero e pertencimento etnicorracial de empregadas e empregados.

As organizações participantes que se destacam na implantação de iniciativas inovadoras objetivando a equidade e conseguem realizar 70% dos planos de ação pactuados junto à SPM recebem o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça – um instrumento de reconhecimento dos esforços empreendidos na promoção da cidadania de sua força de trabalho.

Em sua quinta edição, para o período 2014–2015, o Programa recebeu 88 adesões voluntárias. Mais informações sobre o Programa podem ser obtidas no site da SPM – [www.spm.gov.br](http://www.spm.gov.br).



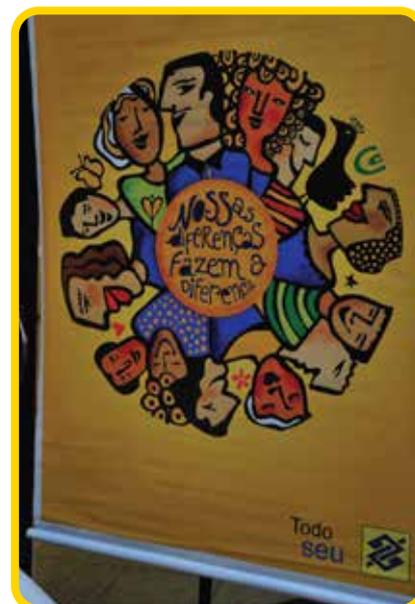


## Banco do Brasil

No Banco do Brasil, dentre as ações desenvolvidas em prol da equidade, destaca-se a ação afirmativa de gênero nos programas corporativos de ascensão profissional, que tem como objetivo a melhoria da demografia interna na ocupação das funções gerenciais.

A ação, que consta do Plano de Ação do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, consiste no acréscimo de, no mínimo, 10% de vagas específicas para as mulheres nos programas corporativos de ascensão profissional, garantindo que o percentual de mulheres nas etapas de avaliação presencial seja superior ao percentual de mulheres inscritas.

Antes da implantação da ação, devido à limitação do número de vagas nos programas, o percentual de mulheres classificadas para participar da fase de avaliação presencial era inferior ao percentual de mulheres inscritas. Por meio desta ação foram ampliadas as oportunidades das mulheres apresentarem suas competências para os gestores das diversas áreas e unidades do Banco.



Outras ações implantadas que favorecem o empoderamento das mulheres são:

- Estabelecimento de meta corporativa para a nomeação de mulheres nas funções de gerente geral na rede de agências;
- Inclusão do tema equidade de gênero na formação de gestores e de profissionais de recrutamento e seleção responsáveis pela nomeação de funcionárias e funcionários nas diversas oportunidades do Banco;
- Divulgação em sistema on line do mapa de gênero de cada unidade ou dependência do BB para que os gestores possam verificar a qualquer momento a paridade de gênero de seu quadro, a fim de manter uma equipe diversa, e
- Divulgação da trajetória da mulher no BB por meio de publicação distribuída para cada funcionária e funcionário e oferecida em formato eletrônico na Universidade Corporativa do BB.

Nos últimos anos, o BB tem melhorado seus indicadores de distribuição do quadro funcional por gênero. Em 2009, as mulheres representavam 38% do seu quadro, o que corresponde a 35.884 funcionárias. Em 2014, representam 41,5% (46.460 funcionárias), um incremento de 10.576 mulheres nos últimos 5 anos.

Nas funções gerenciais, a participação feminina tem evoluído ano após ano, passando de 30% (2007) para 31% (2009) e 35,3% em 2014, o que representa quase 13 mil mulheres ocupando funções gerenciais no Banco.



# CAIXA

## Caixa Econômica Federal

A Caixa, desde 2005, tem atuado no Programa Caixa de Diversidade com o objetivo de estimular e fortalecer práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades e que contribuam para a eliminação de todas as formas de preconceito e discriminação.

O Programa espelha a vocação histórica da Caixa para a inclusão social e contribui para o contínuo desenvolvimento de uma empresa cada vez mais inclusiva que busca a valorização do ser humano e da diversidade como reflexo e parte que é da própria sociedade brasileira, criando e consolidando uma cultura de respeito.

As ações voltadas para a promoção da diversidade na Caixa estão alinhadas com as diretrizes governamentais, com as tendências empresariais e com os princípios universais de direitos humanos. Também reflete um dos valores corporativos do planejamento estratégico Caixa 2012 – 2022. “Respeitamos as ideias, as opções e as diferenças de toda sociedade”.

A Caixa tem atuado na promoção da equidade de gênero e raça, pois entende que a participação mais equânime de homens e mulheres nos cargos decisórios é fundamental para consolidá-la como uma empresa inclusiva e sustentável em suas relações internas e externas.

Nesse contexto, tem renovado a parceria com o Governo Federal, norteador das ações, por meio da adesão formal ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República (SPM/PR). A Caixa participa desde a primeira edição do Programa, em 2005, tendo sido contemplada com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça em todas as edições.

Reforçando as ações que efetivamente promovem a equidade – compromisso que a empresa assumiu junto ao Governo Federal, a outros organismos e, principalmente, junto aos seus empregados e empregadas, temos adotado diversas práticas e ações, dentre as quais destacamos:

- Realização do “Seminário: Violência contra a mulher: os desafios do enfrentamento”, que teve como palestrantes a deputada Jô Moraes, presidente da Comissão Parlamentar Mista de Inquérito (CPMI) da Violência contra a Mulher no Brasil, e a Sra. Aparecida Gonçalves, Secretária de Enfrentamento à Violência Contra a Mulher da Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM/PR, com uma abordagem sobre os desafios do enfrentamento à questão da violência contra a mulher, bem como informações sobre a Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180.
- Acordo de Cooperação Caixa e SPM/PR para utilização de espaço na Agência Barco Ilha do Marajó para atendimento de mulheres vítimas de violência.
- Criação de categoria específica de denúncias de assédio moral e de discriminação de caráter racial, de gênero, de pessoas com deficiência e de orientação sexual no “Canal de Relacionamento Interno com o empregado”, disponível na intranet: “atender.caixa”, no qual é permitida a inclusão de reclamações e denúncias identificadas ou anônimas. Ação reconhecida pela SPM/PR em 2014, como prática exitosa e incluída no Manual de Práticas de Igualdade da 4ª edição do Programa Pró-Equidade.

O anseio da CAIXA em atingir a Equidade de Gênero também se manifesta em outras ações institucionais tais como na adesão aos “Princípios de Empoderamento da Mulher”, ação da ONU Mulheres e Pacto Global.

Também reconhecemos a valiosa contribuição de parceiros externos que, por meio do compartilhamento de suas experiências, nos incentiva na busca de avanços na melhoria das condições de trabalho, promoção da cidadania e da equidade de gênero e raça no ambiente do trabalho.

Assim, tem sido imprescindível para a Caixa o estabelecimento de parcerias com a Secretaria de Políticas para Mulheres, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e Secretaria de Direitos Humanos – todas ligadas à Presidência da República e com as empresas coordenadoras do Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho – Banco do Brasil, Correios, Eletrobras Eletronorte, Embrapa, Itaipu, Petrobras, Serpro e CPRM – Serviço Geológico do Brasil.





## Correios

Buscando alinhamento às políticas governamentais, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos aderiu ao Programa Pró-equidade de Gênero e Raça em 2011, em sua 4ª edição, reforçando o objetivo de buscar a promoção da equidade de gênero e raça no mundo do trabalho, desenvolvendo novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional.

No decorrer do desenvolvimento das ações do Programa Pró-equidade, os Correios passaram a participar do Ciclo de Encontros das Estatais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça. Reconhecendo essa iniciativa como um importante canal de troca de experiências e das potencialidades que juntas essas estatais podem desenvolver, os Correios aceitaram o convite e o desafio de se integrar ao trabalho, que já vinha sendo desenvolvido desde 2009.

Em novembro de 2012, por ocasião da realização do Seminário “Respeito, inclusão e equidade – fortalecimento das políticas públicas afirmativas e igualitárias em empresas públicas”, sediado pelo Serpro, em Brasília, os Correios assinaram a Carta Compromisso de adesão ao Ciclo das Estatais, marcando esse momento com lançamento do selo personalizado e carimbo comemorativo.

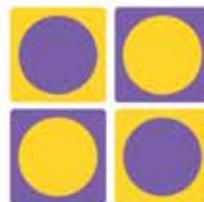
Após essa adesão, os Correios sediaram o IV Ciclo de Encontros, com o seminário “Relações de gênero, etnicorraciais e valorização da diversidade no ambiente corporativo”, realizado em julho de 2013, em Brasília.

A adesão dos Correios ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e sua associação ao Ciclo de Encontros Regionais têm permitido à empresa avançar consideravelmente na disseminação e aprofundamento dos princípios da equidade no ambiente e relações de trabalho, envolvendo vários setores responsáveis pela definição das políticas internas.



Brasília - Dois Candangos

Carlos Leister



Ciclo de Encontros Regionais  
para o fortalecimento da  
Equidade de Gênero

**SOMOS brasileiros**  
de todas as raças, de todos os gêneros, de todas as idades  
**SOMOS os Correios**

**I Fórum dos  
Direitos Humanos  
e da Igualdade de Gênero  
e Raça dos Correios**

22 e 23 NOV/2011  
Auditório do Ed. Sede



**III Fórum  
dos Direitos  
Humanos**

**NEGRAS  
e  
NEGROS**

nos Correios: conquistas e desafios

Semana da Mulher

**QUALIDADE  
DE VIDA**

de 11 a 14 de março de 2014



Entre os exemplos dessa disseminação e aprofundamento, registra-se a institucionalização do Fórum dos Direitos Humanos, realizado anual ou bianualmente, com abordagens sobre gênero, raça, diversidade, pessoas com deficiência, pessoa idosa e demais segmentos representativos de nossa diversidade humana. Como estratégia, o Fórum tem sido realizado tanto na administração central da empresa, em Brasília, como nas diretorias regionais.

Como iniciativa diretamente relacionada às mulheres, registra-se a manutenção do adicional de 30% do salário base às carteiras grávidas quando deslocadas para serviços internos com o objetivo de preservar o estado de saúde da mãe e da criança a partir do quinto mês ou em qualquer fase da gestação se constatada a gravidez de risco por prescrição médica. Essa medida faz parte do acordo assinado na Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNPN, que também apresentou a proposta da instituição da Mesa Temática sobre Gênero.

Finalmente, os Correios têm estabelecido parcerias com órgãos governamentais e entidades civis reforçando o seu compromisso com equidade e a igualdade de oportunidades. Entre essas parcerias, destacamos a adesão à campanha "Igualdade racial é pra Valer", da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, em 2011. Por essa adesão, entre outras iniciativas, os Correios definiram no Sistema Aberto de Seleção de Patrocínio Cultural, reserva específica de projetos cujos proponentes se autodeclarassem pretos ou pardos.



## CPRM - Serviço geológico do Brasil

A CPRM, atuando como Serviço Geológico do Brasil, é uma empresa pública vinculada ao Ministério de Minas e Energia que tem a missão de gerar e difundir o conhecimento geológico e hidrológico básico necessário para o desenvolvimento sustentável do Brasil. Por sua especificidade de atuação, a CPRM inclui-se em setor produtivo cuja força de trabalho é majoritariamente masculina, sendo necessário o desenvolvimento de estratégias capazes de gerar um ambiente favorável à promoção da equidade de gênero e raça e de fortalecimento das relações humanas.

Ao aderir pela terceira vez consecutiva ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - 5ª edição (2013/2015) - tendo recebido dois Selos Pró-Equidade (3ª e 4ª edição), a CPRM renova o compromisso com a equidade entre homens e mulheres no mundo do trabalho e com a equidade de gênero e etnicorracial na promoção da cidadania, prosseguindo no desenvolvimento de novas concepções e práticas de gestão de pessoas e cultura organizacional, contribuindo para o aperfeiçoamento e a melhoria de seus processos e resultados. Para coordenar e articular as ações do Programa na empresa e em suas diversas unidades regionais foi constituído o Comitê Nacional Pró Equidade de Gênero e Raça e treze comitês regionais.

Desde 2009, a CPRM participa dos eventos do ciclo e, em 2010, formalizou essa adesão com assinatura da Carta Compromisso juntamente com a Itaipu Binacional. Nessa condição, a CPRM tem tido a oportunidade de apresentar e disseminar suas experiências para a promoção da equidade de gênero e raça no ambiente do trabalho junto à força de trabalho das outras oito empresas coordenadoras dessa iniciativa.

Para dar visibilidade ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a assessoria de comunicação da CPRM estabeleceu a estratégia de fortalecimento da comunicação interna e externa (sociedade e imprensa) através da criação de ferramentas de divulgação. A iniciativa possibilitou maior integração, de maneira objetiva e eficiente, com os diversos atores sociais, econômicos e políticos.



O uso de recursos audiovisuais, notícias e fotos desperta o interesse e consolida a imagem da instituição em constante processo de modernização e comprometida em informar a sociedade de sua missão, seus valores e sua atuação.

A inclusão de pautas relacionadas a gênero, raça e direitos humanos nos meios de comunicação (clipping, TV CPRM, boletins, Facebook, Twitter, YouTube e informes) fortalece uma cultura organizacional não discriminatória que avança na incorporação de valores vinculados à promoção da equidade de gênero, raça e da diversidade. A instituição nas redes sociais recebeu mais de um milhão de acessos, além da repercussão positiva na imprensa. Em 2012, as notícias relacionadas à equidade de gênero e raça totalizaram 33% das inserções do site, 32% do clipping, 23% do blog, 11% do Facebook e 1% da TV CPRM.

Com o objetivo de promover a capacitação e o desenvolvimento das competências operacionais do público interno em atendimento ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da CPRM a partir de experiências desenvolvidas em empresas similares, em outubro de 2012 foi assinado pelo diretor-presidente da CPRM, Manoel Barretto da Rocha Neto, e o diretor-presidente da Eletrobras Eletronorte, Josias Matos Araújo, um Acordo de Cooperação Técnica (ACT) entre as duas empresas.

O ACT prevê a realização de ações educacionais – cursos, oficinas, seminários presenciais ou a distância – em temas relacionados à promoção da equidade de gênero e raça nos processos de gestão de pessoas e cultura organizacional. Entre as ações já realizadas conjuntamente, incluem-se, por exemplo, “Curso de Formação em políticas públicas de gênero, raça e etnia”, realizado na Regional Amapá/Eletronorte, oficina “enfrentamento ao racismo – uma introdução”, realizado pela CPRM em Salvador/BA, com a participação dos comitês regionais de pró-equidade de gênero e raça da CPRM, o curso de capacitação em gênero, raça, etnia e mídia, sob a promoção da Eletronorte e a Oficina para Elaboração do Plano de Ação na CPRM. Os bons resultados obtidos com as iniciativas realizadas no primeiro ano deste acordo levaram as direções das duas empresas a renovarem o acordo de cooperação técnica para o biênio 2014-2015.



**Eletrobras**  
Eletronorte

## Eletrobras Eletronorte

A Eletrobras Eletronorte é uma concessionária de serviço público com sede no Distrito Federal que gera e fornece energia elétrica a nove estados brasileiros – Acre, Amapá, Amazonas, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins. Por meio do Sistema Interligado Nacional – SIN, também fornece energia a compradores das demais regiões do país.

A empresa participa do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça desde a 1ª. Edição (2005–2006), sendo reconhecida em todas as edições com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. O Programa é responsável por grande parte das respostas positivas que a Eletrobras Eletronorte tem dado em relação à promoção da equidade de gênero e raça nos seus processos empresariais e na cadeia de relacionamentos. A experiência tem possibilitado o reconhecimento da grandeza de seus desafios, que refletem as desigualdades estruturais enfrentadas pelas mulheres, negros e negras brasileiros no mercado de trabalho. Ao longo das quatro edições destacamos os seguintes resultados diretos e indiretos:

- Fortalecimento da sensibilização e capacitação contínuas, com oficinas pedagógicas e cursos de capacitação para a força de trabalho, com a formação de especialistas no tema;
- Perfil de corpo funcional identificado por autodeclaração de raça e etnia, permitindo responder aos indicadores de desempenho social e desenvolver ações afirmativas nos programas corporativos;
- Utilização da linguagem e imagem inclusivas nas peças de comunicação e em comunicados oficiais;
- Especificação técnica para a aquisição de EPI – Equipamentos de Proteção Individual – adequados às necessidades físicas das mulheres e adequação das instalações físicas nas plantas das subestações e usinas de vestiários e banheiros femininos;



- Adoção de critério diferenciado para avaliação de desempenho das mulheres em licença maternidade a fim de evitar disparidades salariais e de oportunidades profissionais ao longo da carreira;
- Precursora do “Ciclo de Encontros Estatais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho”, que possibilita ampliar os debates que envolvem o tema e troca de experiências de práticas exitosas entre as empresas participantes;
- Sensibilização da cadeia de relacionamentos permitindo ampliação da contratação de mulheres terceirizadas em postos tradicionalmente masculinos: motoristas, vigilância e construção civil;
- Inclusão da promoção da equidade de gênero e raça no Código de Conduta e Ética e Código de Relacionamento com os Fornecedores;
- Aprovação da Política de Equidade de Gênero e Diversidade da Eletrobras Eletronorte.

Destacamos ainda que, na busca pela igualdade, a Eletrobras Eletronorte desenvolveu um estudo das ocupações das funções gerenciais na perspectiva de gênero com objetivo de estabelecer estratégias para consolidar a equidade de gênero nos espaços de poder e decisão. O estudo irá subsidiar propostas para a criação de critérios e procedimentos de designação da função gerencial na perspectiva de gênero e raça, bem como a criação de programa de sucessão gerencial para estabelecimento de metas para ocupação de mulheres nos cargos gerenciais.

O reconhecimento profissional, a igualdade salarial, as oportunidades de ascensão na carreira e às funções gerenciais, a capacitação e o desenvolvimento de carreira para mulheres e homens são pressupostos para uma efetiva promoção da equidade. A construção de critérios justos para avaliar e estimular as práticas de promoção da igualdade de oportunidades e a eliminação de todas as formas de discriminação reforçam os compromissos da empresa em mobilizar recursos, criar sinergias, desenvolver competências e promover oportunidades, bem como traduzi-las e transformá-las em realidade.



## Embrapa

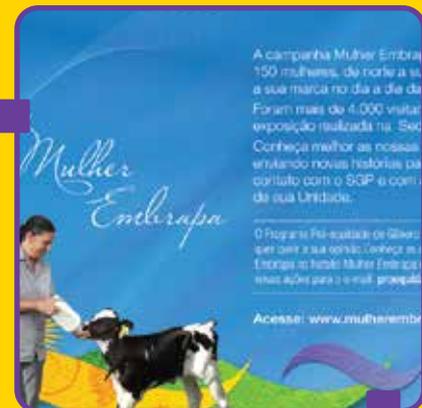
A partir da missão de viabilizar soluções de pesquisa, desenvolvimento e inovação para a sustentabilidade da agricultura em benefício da sociedade brasileira, a Embrapa atua nos mais diferentes biomas brasileiros. No exterior, desenvolve projetos e parcerias nas Américas do Sul, Central e do Norte e, também, na Europa, Ásia e África. Ao comemorar 40 anos em 2013, consolida-se como uma empresa pública que contribui para construir a liderança do Brasil em agricultura tropical por meio da ciência que transforma a vida de cidadãos.

Segundo o Balanço Social de 2012, o lucro social foi de R\$ 17,86 bilhões, e cada real aplicado gerou R\$ 7,80 para a sociedade brasileira. Alinhada aos valores corporativos - excelência em pesquisa e gestão, responsabilidade socioambiental, ética, respeito à diversidade e à pluralidade, comprometimento e cooperação - a Embrapa desenvolve historicamente projetos que beneficiam comunidades tradicionais (indígenas, quilombolas, entre outras).

Com o objetivo de intensificar ações que promovam a equidade por meio de novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional, desde 2007, a Embrapa adere ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da SPM/PR com a obtenção do selo. Desde a adesão ao Programa, dados do Balanço Social de 2012 demonstram aumento de 5% no percentual de profissionais mulheres, as quais representam 30% do quadro e 31% dos cargos de gestão. Com relação a dados etnicorraciais, 29% dos profissionais são negros(as), ocupando 22% dos cargos de gestão.

A partir da percepção de que nossa diversidade de pessoas resulta na diversidade de soluções em pesquisa, desenvolvimento e inovação da Embrapa, destacam-se como boas práticas de promoção da equidade no ambiente de trabalho:

- Desenvolvimento de oficinas para reflexão sobre diversidade, equidade de gênero e de raça na prática organizacional, a partir de metodologia participativa;



- Campanha de autodeclaração de cor com a valorização das raízes indígenas, africanas, europeias, asiáticas e da miscigenação que formam a riqueza e a originalidade cultural do país e constituem a excelência humana da Embrapa, utilizando nosso bem maior: os(as) empregados(as), retratados em sua diversidade etnicorracial, de gênero, de carreiras, de idades e regiões do Brasil.

Além das boas práticas mais recentes, a Embrapa desenvolve continuamente ações que visam a promover a equidade e a saúde dos(as) profissionais, como campanhas corporativas e locais em homenagem a datas comemorativas, negociação de benefícios por meio de Acordo Coletivo de Trabalho e disponibilização de canais de relacionamento como a Comissão de Ética e Ouvidoria para tratamento de demandas específicas.



*“Consideramos a equidade de gênero e raça imprescindível, pela inquestionável necessidade de refletir constantemente sobre o caminho para uma democracia plena e justa. As soluções ofertadas pela Empresa nos últimos 40 anos embasaram-se no sentimento de que a valorização da diversidade está incluída na busca por um caminho sólido para o desenvolvimento do país. O respeito ao próximo, na Embrapa e fora dela, projeta-nos para um futuro no qual a igualdade entre os cidadãos é prioridade em todos os aspectos. É nesse contexto que abraçamos a causa da equidade.”*

**Vânia Beatriz Rodrigues Castiglioni**  
Diretora Executiva da Embrapa





## Itaipu Binaconal

A Itaipu Binacional, uma empresa que pertence a dois países – Brasil e Paraguai, em partes iguais – é a maior geradora de energia hidrelétrica do mundo. No ano de 2013 gerou 98.630 GWh, fornecendo cerca de 17% da energia consumida no Brasil.

Em 2003, a sustentabilidade passou formalmente a fazer parte da missão da empresa, introduzindo o conceito de responsabilidade social e ambiental ao de excelência em produção de energia hidrelétrica. A partir daí, e com o objetivo de buscar a igualdade de condições na gestão de pessoas, na cultura organizacional e na relação com a sociedade, a Itaipu Binacional criou o **Programa de Incentivo à Equidade de Gênero**. O Programa integra o plano estratégico da empresa desde 2005 e é coordenado pelo Comitê de Gênero, formado por homens e mulheres de todas as diretorias, fundações mantidas pela entidade e sindicatos de base da Itaipu, que opina, propõe, executa ações, apoia outras áreas e verifica se os conceitos do Programa estão sendo aplicados na prática, pela implantação da “Política de Equidade de Gênero” e suas sete diretrizes com caráter transversal a todas as áreas da empresa.

A Política de Equidade de Gênero da Itaipu é binacional (Brasil e Paraguai) e deve ser implantada em todas as esferas, incluindo diretoria, conselho e fundações em que a entidade for mantenedora, e também ser considerada no relacionamento institucional com outros órgãos.

A Política da EG tem na sua essência a perspectiva da integração latino-americana, cujas premissas são as políticas e diretrizes fundamentais inseridas no Plano Estratégico da Itaipu; e se orienta pelos princípios definidos na “Convenção Internacional contra Todas as Formas de Discriminação da Mulher” e na “Plataforma de Ação”, da qual o Brasil e o Paraguai são signatários; pela Secretaria da Mulher da Presidência da República do Paraguai e pela Secretaria de Política para as Mulheres da Presidência da República do Brasil; pelo Comitê Permanente para as Questões de Gênero do Ministério de Minas e Energia e Empresas Vinculadas (Comitê do MME e EV) e pelos Princípios de Empoderamento das Mulheres, iniciativa da ONU Mulheres e Pacto Global da ONU.

O Programa de Incentivo à Equidade de Gênero está estruturado em três eixos: corporativo, sociocomunitário e de relações institucionais e fundamenta-se nos indicadores de sustentabilidade assinados pela Itaipu nas Metas do Milênio e no II Plano Nacional

de Políticas para as Mulheres da Presidência da República do Brasil. Além disso, os indicadores de sustentabilidade do Pacto Global, GRI, GRI Setorial, Ibase, Ethos, ISE e Índice de Sustentabilidade da Dow Jones (DJSI) são referências do Programa, uma vez que todos eles incluem questões sobre equidade.

O sucesso do Programa pode ser comprovado pelas conquistas obtidas tanto por mulheres quanto por homens. No que diz respeito às mulheres, houve mudanças na estrutura física da empresa para melhorar as condições de trabalho, adoção de horário móvel, aumento da participação feminina nos programas de capacitação e nos espaços de decisão.

Do total de empregados da Itaipu, aproximadamente 18% são mulheres. De 2003 para cá, foram contratadas mulheres em funções antes exclusivamente masculinas como nas áreas técnicas, de segurança, medicina do trabalho, dentre outras. O número de mulheres em postos de chefia mais que dobrou, passou de 10% para 22% e também foi iniciativa do Programa o desenvolvimento de ações externas focadas no enfrentamento à violência contra mulheres, no combate ao tráfico de mulheres na Tríplice Fronteira (Brasil, Paraguai e Argentina), no apoio às ações de emprego e renda, e à organização das mulheres, particularmente nos municípios do entorno do reservatório da Usina da Itaipu.

No eixo das relações institucionais, a Itaipu Binacional também promove ações para o desenvolvimento e fortalecimento das mulheres executivas e empreendedoras paranaenses, em conjunto com outras empresas públicas e privadas sediadas no estado, por meio do Espaço Mulheres Executivas do Paraná (MEX-Paraná); integra o Grupo Internacional de Altas Lideranças para discussão dos Women's Empowerment Principles (WEPs) (Princípios de Empoderamento das Mulheres: igualdade significa negócios) – uma iniciativa da ONU Mulheres e Pacto Global da ONU; o já citado Comitê do MME e EV e da coordenação do Ciclo de Encontros Regionais para o fortalecimento da equidade de gênero e raça no mundo do trabalho.

As iniciativas têm evoluindo à medida que a empresa assimila o conceito da equidade de gênero como uma prioridade corporativa para a realização plena da gestão social e ambiental da Itaipu, por meio da inclusão equitativa de homens e mulheres nos processos decisórios e de participação social.

A Itaipu foi uma das dez empresas reconhecidas com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça em suas quatro edições. A premiação é concedida pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, do Governo Federal, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a ONU Mulheres, como reconhecimento à adoção de boas práticas de gênero na gestão de pessoas e na cultura organizacional da entidade. Em março de 2013, a Itaipu foi reconhecida e premiada pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global como empresa referência em equidade de gênero e empoderamento das mulheres, por desenvolver ações aderentes aos 7 Princípios dos WEPs (1º Premio de Liderança em Empoderamento das Mulheres – categoria 7 Princípios).

Como consequência do compromisso da empresa com a equidade de gênero, e da evolução do Programa internamente, a Itaipu vem incorporando novas ações ao seu Programa de Equidade de Gênero e em suas diferentes frentes de trabalho. Entre elas a inclusão de questões específicas de gênero na avaliação de seus fornecedores e o Prêmio Weps Brasil 2014 ([www.premiowepsbrasil.org](http://www.premiowepsbrasil.org)), de caráter educativo, para micro e pequenas, médias e grandes empresas, têm o propósito de incentivar e reconhecer os esforços das empresas que promovem a cultura da equidade de gênero e o empoderamento da mulher no Brasil.

A Itaipu Binacional sediou o primeiro seminário do II Ciclo de Encontros Regionais realizado em Foz do Iguaçu com o tema Gênero, Desenvolvimento e Poder. Na abertura do evento, foram lançados os Princípios de Empoderamento das Mulheres – WEPs no Brasil. As palestras e experiências das empresas do ciclo trouxeram reflexões em dois grandes painéis: “Gênero, desenvolvimento e poder: que desenvolvimento? A que custo? Para quem?” e “Gênero, Desenvolvimento e Poder: Qual o papel das empresas”.



## Petrobras

Desde 2003, a Petrobras registra uma série de medidas que reconhecem o valor da diversidade humana e cultural em seus ambientes e relações de trabalho, além de sinalizar essa atuação junto à sociedade brasileira. A adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, e apoiado pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, Organização Internacional do Trabalho e ONU Mulheres é mais uma demonstração desse compromisso.

A retomada dos processos de seleção pública de ingresso na companhia, iniciado uma década atrás, contribuiu fortemente para a ampliação da participação feminina e de afrodescendentes no seu quadro empregados, exigindo, no caso das mulheres, o aprimoramento de medidas e procedimentos capazes de atender às demandas específicas desse grupo.

Em 2003, a Petrobras contava com 4.406 mulheres, ou 12% do efetivo de 36.363 empregados. Em dezembro de 2013, eram 9.882 mulheres, ou 15,8% do total de 62.692 empregados. Ou seja, em dez anos, a taxa de crescimento relativo da força de trabalho feminina na Petrobras foi de 124%, enquanto que a taxa de crescimento relativo da força de trabalho masculina foi de 65,3%. Quanto ao cenário da diversidade etnicorracial e de gênero, 28,6% das mulheres empregadas na Petrobras são afrodescendentes (pretas e pardas). Do conjunto de empregados, homens e mulheres, 33,4% são afrodescendentes. O ingresso de mulheres e homens segundo o seu pertencimento etnicorracial também apresenta uma distribuição bastante uniforme, sendo possível afirmar que a regularidade dos processos de seleção pública de ingresso tem gerado igualdade de oportunidades para todos os grandes grupos etnicorraciais presentes na sociedade brasileira.

Entre as boas práticas do Programa Pró-Equidade, destacam-se, justamente, as iniciativas e processos internos que permitiram que os empregados autodeclarassem a sua cor/raça, possibilitando que a empresa respondesse a órgãos de governos e a indicadores de responsabilidade social relacionados ao tema diversidade.



A primeira iniciativa foi a realização do Censo para a Diversidade Petrobras, em 2008. Desde então, ações regulares de atualização do cadastro funcional permitiram que 79,3% do quadro de empregados autodeclarassem seu pertencimento etnicorracial.

Respondendo, ainda, à mudança no perfil demográfico do quadro de empregados, que inclui a absorção de trabalhadores e trabalhadoras em faixas etárias que tipicamente se mobilizam para a constituição de suas famílias, a Petrobras adotou uma série de medidas voltadas ao equilíbrio das responsabilidades profissionais e familiares, tais como: instalação de salas de apoio à amamentação em várias unidades da companhia; adoção de licença maternidade de 180 dias; adoção de licença paternidade de 10 dias consecutivos; extensão e equalização dos benefícios e reembolso de auxílio-creche para os empregados homens, que passaram a receber o mesmo valor recebido pelas mulheres empregadas; ampliação da licença maternidade para além dos 180 dias nos casos de filhos prematuros – nesses casos, o período de internação hospitalar da criança não é computada como período de licença maternidade.

Com essas medidas, a Petrobras instituiu, na prática, um modelo reconhecido de ação afirmativa, favorecendo um maior equilíbrio e entre as responsabilidades familiares e profissionais e uma distribuição mais equitativa de tais responsabilidades entre ambos os sexos.

Indo além, a Petrobras tem assumido: o desenvolvimento sistemático de ações de comunicação para promover o respeito à diversidade humana e cultural, equidade de gênero e raça junto aos seus públicos interno e externo; a formação continuada de quadros gerenciais e força de trabalho em conteúdos relacionados à diversidade e promoção da equidade de gênero e raça; entre outras iniciativas com objetivo de renovar sua cultura organizacional e os processos de gestão de pessoas.

Essas ações estão alinhadas ao valor corporativo de respeito à diversidade humana e cultural que se assenta em três princípios básicos: não discriminação, igualdade de oportunidade e respeito à diferença. Na Petrobras, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e a Subcomissão de Diversidade são coordenados pela Gerência Executiva de Responsabilidade Social – uma das cinco gerências executivas da Diretoria de Corporativa e de Serviços. A Subcomissão de Diversidade é composta por representantes das áreas de negócios e serviços da companhia e tem por finalidade propor, encaminhar e monitorar estratégias e ações pautadas nos princípios básicos do valor corporativo, em alinhamento à Política de Responsabilidade Social e aos compromissos assumidos pela Petrobras em âmbito nacional e internacional.



## Serpro

Considerada uma das maiores organizações públicas de tecnologia da informação no mundo, o Serviço Federal de Processamento de Dados – Serpro –, é uma empresa pública vinculada ao Ministério da Fazenda.

Criado com o objetivo de modernizar e dar agilidade a setores estratégicos da administração pública brasileira por meio da prestação de serviços em tecnologia da informação e comunicações, o Serpro tornou-se referência no aprimoramento e desenvolvimento de tecnologias utilizadas por órgãos do setor público brasileiro.

Promove o desenvolvimento de soluções tecnológicas em software livre, com a finalidade de otimizar os recursos públicos, incentivar o compartilhamento de conhecimento e estimular a cooperação entre as esferas federal, estadual, municipal. Para tanto, investe na formação, capacitação e atualização de suas equipes com uma política de gestão de pessoas que se pauta pelas tendências tecnológicas, pela orientação ao compartilhamento do conhecimento e pela cooperação técnica. A atuação da empresa pauta-se, também, na implantação de um conjunto de políticas sociais transformadoras em estreito alinhamento às diretrizes do governo federal.

Nos últimos onze anos, a igualdade de gênero e raça foi colocada no centro das políticas públicas. O Serpro, disposto a implantar políticas sociais mobilizadoras, tornou-se protagonista da ampliação dos direitos sociais no espaço organizacional, por meio da adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas das Mulheres, da Presidência da República (SPM/PR), em janeiro de 2007, quando o Programa estava em sua 2ª edição.

Sob a gestão da Superintendência de Pessoas - SUPGP desde março de 2012, o Programa Serpro de Equidade de Gênero e Raça cumpriu de forma satisfatória o seu Plano de Ações e, portanto, a empresa foi novamente agraciada na 4ª Edição, relativa aos períodos 2011-2012, pelo alcance de bons resultados do compromisso assumido com a equidade de gênero e etnicorracial. Tal fato demonstra o comprometimento com a justiça social, o trabalho decente e a igualdade de gênero e de raça.



Entre as iniciativas que demonstram o compromisso com a promoção da igualdade de gênero e raça no Serpro, destacamos uma das ações que trouxe resultados contundentes à empresa: a formatação e a realização do curso à distância Gênero, Raça, Pobreza e Emprego – GRPE. Esse curso tem como objetivo apresentar conhecimentos que proporcionem uma melhor compreensão das questões que envolvem as políticas públicas, os programas e as ações para promoção da igualdade de gênero e raça, erradicação da pobreza e geração de emprego.

O curso GRPE é uma iniciativa conjunta do Serpro e da Organização Internacional do Trabalho no Brasil (OIT Brasil), com o apoio da SPM/PR e da SEPIIR/PR. A experiência do Serpro em relação ao ensino à distância e o interesse da OIT Brasil de adaptar os conteúdos do GRPE para o ensino à distância e disseminar mais amplamente os conteúdos do manual concretizou-se por meio do Protocolo de Intenções. Para o desenvolvimento e implantação do curso em ensino à distância GRPE foi utilizado o Manual da OIT de Formação e Capacitação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego do Programa de Fortalecimento Institucional da OIT para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego.

A iniciativa conjunta entre o Serpro e OIT representa um desafio constante para a superação das diferenças e da discriminação no setor público e visa a fortalecer a importância das políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero e raça na administração pública.

A implantação da Política de Gênero e Raça do Serpro, alinhada às políticas e orientações definidas pelo governo federal e em consonância com os princípios do Código de Ética do Serpro e os valores empresariais, reforçou a preocupação da alta liderança com as políticas afirmativas, uma vez que a aplicação da Política de Gênero e Raça visa a atingir os seguintes objetivos: a) contribuir para a formação de uma sociedade justa e solidária; b) evidenciar o compromisso da empresa com a equidade de gênero e raça nas relações institucionais e de trabalho; c) contribuir para a conscientização, sensibilização e estímulo às práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na empresa, independentemente de raça; e d) contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego.

Nesse processo, o Serpro destaca ainda outras ações de grande relevância para a empresa, entre elas a importância da negociação coletiva como espaço e instrumento de garantia e ampliação dos direitos de igualdade, as discussões sobre maior equilíbrio entre trabalho e família, sobre paternidade responsável, bem como a promoção de ações de capacitação e sensibilização sobre as relações raciais no Brasil.

# Histórico de realização dos Ciclos Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

## CICLO DE ENCONTROS REGIONAIS

- “A violência contra as mulheres” (Recife, 24/04/2009), sediado por Banco do Brasil.
- “Mulher e mercado – conquistas e desafios” (Belém, 29/05/2009), sediado por Eletrobras Eletronorte.
- “Discriminação racial no mundo do trabalho” (Curitiba, 31/07/2009), sediado por Serpro.
- “Por uma comunicação não discriminatória” (Rio de Janeiro, 25/09/2009), sediado por Petrobras.
- “As mulheres nos espaços de poder” (Brasília, 17/11/2009), sediado por CAIXA e Embrapa.

## II CICLO DE ENCONTROS REGIONAIS

- “Corresponsabilidade social - o equilíbrio da vida profissional, pessoal e familiar sob a perspectiva de gênero” (Rio de Janeiro, 14/06/2010), sediado por Petrobras.
- “Gênero, desenvolvimento e poder” (1-2/09/2010), sediado por Itaipu Binacional.

## III CICLO DE ENCONTROS REGIONAIS

- “Respeito, inclusão e equidade: fortalecimento das políticas públicas afirmativas e igualitárias em empresas públicas” (Brasília, 13/11/2012), sediado por Serpro.

## IV CICLO DE ENCONTROS REGIONAIS

- “Relações de gênero, etnicorraciais e valorização da diversidade no ambiente corporativo” (Brasília, 3/07/20013), sediado por Correios.



## Créditos das fotos

**CAIXA** – Cerimônia de entrega do 4º Selo Pró-equidade de Gênero e Raça da SPM – Ministra Eleonora Menicucci e Superintendente Nacional Ana Telma Sobreira do Monte. Agência Barco Ilha do Marajó, com serviços bancários para a população ribeirinha e atendimento a mulheres vítimas de violência doméstica.

**CORREIOS** – Cerimônia de entrega do 4º Selo Pró-equidade de Gênero e Raça da SPM – Ministra Eleonora Menicucci e Presidente dos Correios Wagner Pinheiro de Oliveira. Ex-Vice-presidente de Gestão de Pessoas dos Correios, Larry Manoel Medeiros de Almeida e Tatau Godinho, Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres – SPM. IV Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça – Seminário “Relações de gênero, ético/raciais e valorização da diversidade no ambiente corporativo” (Brasília, 3/07/20013), sediado por Correios.

**CPRM – SERVIÇO GEOLÓGICO DO BRASIL** – Geólogas Pesquisadoras em Geociências, Lys Matos Cunha e Lucy Chemale; Assessor especial do Ministério de Minas e Energia (MME), Jairez Elói de Souza; Diretor Presidente da Eletrobras Eletronorte, Josias Matos Araújo e Diretor Presidente da CPRM, Manoel Barretto da Rocha Neto em assinatura de Acordo de Cooperação Técnica entre as duas empresas. Edson Cardoso, Assessor Especial da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial; Gleide Brito, Coordenadora do Comitê de Gênero e Diversidade da Eletrobras Eletronorte; Sandra Maria Schneider, Coordenadora do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da CPRM e Coordenadores Nacionais e Regionais da CPRM. Pesquisadores da CPRM em expedição internacional.

**ELETROBRAS ELETRONORTE** - Duas primeiras fotos – fotógrafo Rony Ramos. Diva Monteiro Lima da Costa, Vigilante da Regional de Transmissão de Tocantins; Cibele Luiza Campos e Elinete Rodrigues da Silva com uniformes antichamas.

**EMBRAPA** – Oficinas Pró-Equidade e campanhas de comunicação – gênero, diversidade, raça e etnia - Lorena Costa Garcia e Patrícia Kalil Costa, empregadas da Embrapa.

**ITAIPU BINACIONAL** – Mulher em função de segurança na Usina Itaipu Binacional. Logomarcas dos Princípios de Empoderamento da Mulher e do Prêmio WEPs Brasil.

**PETROBRAS** – Fotos do Banco de Imagem da Petrobras: Carolina Cruz da Silveira, Técnica de Operação, foto de Taís Peyneau. Cristiane Nascimento Simões, Técnica de Segurança, foto de André Valentim. Mariana da Rocha Figueiredo e Vilma Gonçalves, Técnicas Químicas, foto de Cláudia Ferreira. Reunião da Subcomissão de Diversidade da Petrobras, foto de Carlos de Jesus Oliveira. Cerimônia de adesão à 4ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – Rebecca Tavares, ONU Mulheres; Maria das Graças Foster, Presidente da Petrobras; Ângela Nascimento, Secretária de Políticas de Promoção da Igualdade Racial; Eleonora Menicucci, Ministra da Secretaria de Políticas para as Mulheres e Márcio Pereira Zimmermann, Ministério das Minas e Energia.

**SERPRO** – Material de divulgação das ações pró-equidade no Serpro. Marcos Mazoni, Presidente do Serpro em mesa de abertura do III Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça – Seminário “Respeito, inclusão e equidade: fortalecimento das políticas públicas afirmativas e igualitárias em empresas públicas” (Brasília, 13/11/2012), sediado pelo Serpro.

**Publicação Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça, tiragem 3.000 exemplares - Rio de Janeiro – 2014.**

