

PROGRAMA  
**PRÓ-EQUIDADE**  
DE GÊNERO  
E RAÇA

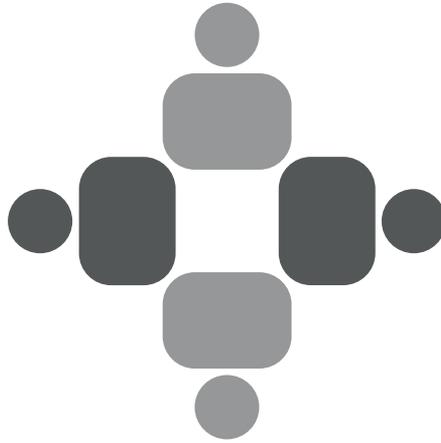
**Rompendo fronteiras  
no mundo do trabalho**



PROGRAMA  
**PRÓ-EQUIDADE**  
DE GÊNERO E RAÇA  
**10 ANOS**



PROGRAMA **PRÓ**-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA  
**10 anos**



**Rompendo fronteiras  
no mundo do trabalho**

2016

Dilma Rousseff  
**Presidenta da República**

Nilma Lino Gomes  
**Ministra das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos**

Eleonora Menicucci  
**Secretária Especial de Políticas para as Mulheres**

Tatau Godinho  
**Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres**

Neuza Tito  
**Secretária Adjunta de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres**

Simone Sarita Schäffer  
**Coordenadora Geral de Autonomia Econômica das Mulheres**  
**Coordenadora do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**

**Equipe Técnica do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça:**

Angelica da Silva Duarte  
Breno Caldas  
Tânia Lancellotti  
Carolina Orquiza Chefem (Consultora)  
Mayra Dutra (Estagiária)

**Redação:**

Angelica da Silva Duarte  
Carolina Orquiza Chefem

**Projeto Gráfico, Capa e Diagramação:**

Marília Alves

**Fotos**

Acervo SPM

Programa PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho – Brasília: SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016.

Tipo de suporte: papel

I. Trabalho, II. Políticas Sociais – Mulheres, III. Diretos – Mulheres, IV. Políticas públicas – Mulheres

**O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça agradece a ONU Mulheres pelo apoio na elaboração deste material.**



# ÍNDICE

<b>Apresentação</b>	<b>9</b>
<b>Parcerias do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça</b>	<b>10</b>
<b>Introdução</b>	<b>13</b>
<b>1. Mulheres no Mundo do Trabalho</b>	<b>15</b>
<b>2. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça</b>	<b>23</b>
<b>3. Os 10 anos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça</b>	<b>31</b>
<b>4. Lista das Organizações Participantes</b>	<b>35</b>
<b>5. Balanço da 5ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça</b>	<b>45</b>
<b>6. Práticas de Igualdade de Gênero e Raça</b>	<b>55</b>
<b>7. Avanços e Desafios do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça</b>	<b>79</b>

# Apresentação

A garantia da autonomia econômica das mulheres é condição fundamental para a superação das desigualdades experimentadas por elas, especialmente pelas mulheres negras. A construção de uma sociedade mais justa e igualitária não se efetiva sem a inclusão das mulheres, que sempre participaram nos diversos espaços sociais, ainda que de forma desvalorizada.

A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos tem o compromisso e a responsabilidade de promover e garantir a participação das mulheres em todos os setores da sociedade, com igualdade de oportunidades e condições. Esta Secretaria, como parte de seu Programa, coloca em prática o engajamento do Governo Federal com a autonomia econômica das mulheres, por meio da elaboração e implementação de políticas de trabalho e renda sob a perspectiva de gênero.

Criado em 2005 pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é um exemplo de política pública bem sucedida e com impactos concretos na vida de trabalhadoras e trabalhadores. As organizações participantes do Programa, ao longo das suas edições, tem demonstrado que é possível a construção de novas relações trabalhistas, sem discriminação de gênero e raça, e que essas transformações tem repercussão positiva também no mundo do trabalho.

É com muita alegria que compartilhamos, nesta publicação, as experiências práticas acumuladas ao longo de 10 anos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. As organizações participantes do Programa merecem destaque e reconhecimento por seu protagonismo na construção de novas dinâmicas de trabalho. Difundir as boas práticas desenvolvidas é uma forma de dividir a certeza de que um novo mundo do trabalho é possível, com mais direitos e participação para as mulheres.

**Eleonora Menicucci**

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

**Nilma Lino Gomes**

Ministra das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e do Direitos Humanos

# Parcerias do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

A Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) são parceiras imprescindíveis do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça desde a sua criação, em 2005. No ano de 2009, a partir da inclusão da temática racial no Programa, outra parceria fundamental foi realizada com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

A ONU Mulheres trabalha para a eliminação da discriminação contra mulheres e meninas e para o estímulo ao empoderamento feminino, atuando pelo fim da violência contra as mulheres, pelo aumento da participação política e, entre outros, pela ampliação da capacidade econômica das mulheres. Nesse sentido, em colaboração com o Pacto Global das Nações Unidas, a ONU Mulheres desenvolveu os *Princípios de Empoderamento das Mulheres* como forma de promoção da igualdade de gênero em empresas públicas e privadas. Estes princípios também fazem parte de uma agenda mais ampla e internacional, servindo para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial o Objetivo 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

A OIT tem como objetivo promover oportunidades para que mulheres e homens tenham acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. A promoção do trabalho decente perpassa pela necessidade de garantir a equidade e conta com instrumentos fundamentais, como normas internacionais. Entre elas, cabe destacar a *Convenção nº 100* - sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, de 1951; e a *Convenção nº 111* - sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, de 1958, ambas ratificadas pelo Brasil.

A SEPPIR tem sua origem vinculada ao reconhecimento das lutas históricas do Movimento Negro brasileiro. Entre os seus objetivos principais, destaca-se o trabalho da SEPPIR na formulação, coordenação e avaliação de políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial; além da formulação e avaliação de políticas públicas afirmativas de promoção da igualdade e da proteção dos direitos de indivíduos e grupos étnicos, com ênfase na população negra, afetados por discriminação racial

e demais formas de intolerância. Deste modo, a parceria com a SEPPIR fortalece o Programa na perspectiva da igualdade racial.

Tanto para a OIT quanto para a ONU Mulheres e para a SEPPIR, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça se constitui como uma política importante de implementação da agenda internacional de promoção e garantia de direitos para as mulheres, considerando as desigualdades de raça e etnia. O objetivo do Programa de difundir novas formas de gestão de pessoas e de cultura organizacional volta-se para uma pauta mais ampla de promoção de autonomia econômica feminina, garantindo igualdade de oportunidades e condições de acesso, remuneração, permanência e ascensão das mulheres no mundo do trabalho.

Esta publicação registra a experiência exitosa de 10 anos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e destaca o protagonismo das organizações participantes na constituição de uma nova dinâmica do mercado de trabalho, com relações mais igualitárias sob a perspectiva de gênero e raça. Dar visibilidade aos avanços alcançados com esta iniciativa garante que a trajetória percorrida pelo Programa e pelas organizações participantes sirva de exemplo para o mercado de trabalho como um todo, estimulando uma sociedade mais justa e com empoderamento econômico para as mulheres.

**Ronaldo Barros**

Secretário Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

**Peter Poschen**

Diretor da OIT no Brasil

**Nadine Gasman**

Representante do escritório da ONU Mulheres no Brasil

# Introdução

Nas últimas décadas as desigualdades e discriminações sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho ganharam espaço nas agendas das políticas públicas. Consolidou-se uma visão de que a construção de políticas e ações concretas que visem à autonomia econômica e social das mulheres é fundamental para combater as desigualdades vivenciadas por esses grupos sociais no mundo do trabalho.

Neste sentido, foi criado no ano de 2005, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça que busca disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho formal, considerando também as desigualdades de raça e etnia. O Programa, desenvolvido junto a organizações de médio e grande porte do Brasil, desempenha um papel relevante para a compreensão de dirigentes, empregadoras e empregadores sobre a necessidade de enfrentamento dos entraves à participação de mais mulheres no mercado formal do trabalho, fator essencial para a garantia de seus direitos.

Com 10 anos de existência, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça amadureceu seus procedimentos e acumulou diversos exemplos de práticas de igualdade no mundo do trabalho formal, consolidando-se como um modelo de enfrentamento das desigualdades de gênero e raça para o Brasil e para outros países.

Esta política, portanto, representa o compromisso do Governo Federal em promover ações que valorizem as atividades das mulheres no mercado de trabalho, contribuindo com o desenvolvimento de um modelo econômico e social contra desigualdades e discriminações, o que beneficia a sociedade como um todo.

A autonomia econômica e a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho, considerando as desigualdades de raça e etnia, foram expressas nas recomendações das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres e no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, fazendo com que a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos assumisse o compromisso com estas pautas

fundamentais para a equidade do mercado de trabalho, promovendo novas relações de trabalho e combatendo as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência das mulheres.

Esta publicação apresenta um histórico dos 10 anos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, que teve a sua 1ª Edição no ano de 2005, finalizou a 5ª Edição no ano de 2015 e, neste mesmo ano, já iniciou a 6ª Edição. Também apresenta os dados gerais da 5ª Edição, realizada entre os anos de 2013 a 2015, representando a última etapa finalizada. Serão destacadas algumas ações e boas práticas desenvolvidas durante a 5ª edição, além dos avanços a serem continuados e ampliados, bem como os desafios a serem ainda enfrentados na 6ª Edição e na construção de um mercado de trabalho sem discriminações para todas as mulheres.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça busca ser uma inspiração para uma mudança de paradigma na concepção de gênero e raça no mercado de trabalho e convida as organizações públicas e privadas do país a participarem desta construção pelo fim das discriminações sexistas e racistas no mundo do trabalho.

**Tatau Godinho**

Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres

**Simone Sarita Schäffer**

Coordenadora Geral de Autonomia Econômica das Mulheres  
Coordenadora do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça



1

# Mulheres no Mundo do Trabalho

Os estudos sobre as mulheres no mercado de trabalho começaram a ganhar visibilidade nos anos 1950-60. As análises sobre a divisão sexual do trabalho surgiram efetivamente nos anos 1970, quando as mulheres ganharam maior visibilidade como força no mercado de trabalho assalariado e revelaram mais explicitamente tais desigualdades.

Porém, é preciso considerar que as mulheres sempre trabalharam. Elas sempre estiveram em grande número como trabalhadoras rurais, eram camponesas, empregadas domésticas, donas de casa, historicamente as mulheres negras foram escravizadas e jamais deixaram de trabalhar, contudo, não se tratava de um trabalho reconhecido e valorizado como uma utilidade social.

Durante as décadas de 1980-90 o mercado de trabalho enfrentou uma situação de extrema precarização, atingindo diretamente a atividade laboral das mulheres e a sua inserção no mercado de modo precário. Atualmente, a partir de novas dinâmicas no mercado de trabalho, este cenário vem se alterando lentamente, sobretudo com a entrada da mulher no mercado formal e com a construção de algumas políticas no âmbito dos direitos sociais. Entre essas políticas destaca-se o aumento da formalização do trabalho e do emprego com carteira assinada, associado à valorização do salário mínimo, além da ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas, criação de políticas de autonomia econômica para as mulheres, promoção da educação e qualificação profissional, aumento da licença maternidade, entre outras ações que atingiram diretamente o trabalho das mulheres.

Porém, apesar de uma série de avanços conquistados, a realidade do mundo do trabalho no Brasil ainda indica obstáculos históricos impostos à participação das mulheres e das mulheres negras em particular.

Enquanto os homens, sejam brancos ou negros, apresentam taxas de atividade da ordem de 80%, as mulheres não alcançam 60% (Ipea, 2016<sup>1</sup>). Isso significa dizer que de cada 10 mulheres, 4 não conseguem se colocar disponíveis para uma ocupação no mercado de trabalho, dificuldade ampliada ao considerarmos a realidade das mulheres negras.

A taxa de atividade considera a proporção de pessoas que está disponível para o mercado de trabalho (ocupada ou procurando uma ocupação). Este indicador não atende, por sua vez, as atividades de reprodução da vida, como o trabalho não remunerado desenvolvido no espaço doméstico, o trabalho de cuidado dos filhos, dos idosos, ou de doentes (Ipea, 2016). Deste modo, a taxa de atividade

<sup>1</sup> IPEA. **PNAD 2014 – breves análises**. Brasília: Ipea, 2016.

## A Divisão Sexual do Trabalho

A divisão sexual do trabalho se dá em termos de trabalho reprodutivo, desqualificado e menos valorizado, e trabalho produtivo, no outro extremo. O trabalho produtivo corresponde ao trabalho valorizado socialmente, remunerado economicamente e que atribui prestígio social a quem o realiza, enquanto o reprodutivo refere-se ao trabalho de cuidado e engloba as tarefas destinadas a reproduzir a vida cotidiana.

Nessa forma de divisão do trabalho, são dois os principais elementos organizativos: 1) o da **separação**: existem trabalhos de homem, geralmente associados às atividades de produção, e outros de mulher, associados às tarefas de reprodução; 2) o da **hierarquização**: o trabalho de homem vale mais (social e economicamente) do que o de mulher.

A partir desta divisão do mercado de trabalho em termos de sexo, os trabalhos desvalorizados, precarizados e de baixa qualificação vêm sendo ocupados de maneira mais intensa pelas mulheres, principalmente as de baixa renda e com baixa escolaridade.

exclui uma quantidade significativa de mulheres que desenvolvem atividades de extrema relevância social, mas que, por razões diversas, não conseguem lançar-se ao mercado de trabalho.

Dados recentes da OIT (2016<sup>2</sup>, p. 12) apontam que “nas economias em desenvolvimento, as mulheres no mercado de trabalho passam 9 horas e 20 minutos por dia no trabalho remunerado e não remunerado, ao passo que os homens gastam 8 horas e 7 minutos em tais trabalhos”. Logo, a participação desequilibrada no trabalho não remunerado limita a capacidade das mulheres de aumentar as suas horas de trabalho remunerado, formal e assalariado. O acúmulo de várias jornadas de atividade ainda é uma realidade bastante presente na vida das mulheres.

Além disso, um grande contingente das mulheres trabalhadoras está concentrado no serviço doméstico remunerado, com baixos rendimentos no contexto da sociedade brasileira, o qual corresponde, sobretudo, às mulheres negras.

Em contrapartida, as pesquisas indicam que a busca de qualificação das mulheres nos últimos anos merece destaque, sobretudo no que tange a conquista do diploma de curso superior. As mulheres estão cada vez mais elevando a sua escolaridade e a sua média de anos de estudo, o que contribui com a sua colocação do mercado de trabalho.

Contudo, a despeito de sua qualificação, a média anual de rendimentos dos homens continua significativamente superior a das mulheres. Entre a população mais escolarizada, (12 anos ou mais de estudo), por exemplo, as mulheres recebem 59,2% do rendimento auferido pelos homens (Ipea, 2016). Além disso, as mulheres frequentam cursos compreendidos como menos valorizados no mercado de trabalho e não conseguem chegar aos cargos mais elevados e de maior prestígio social e econômico. O desemprego feminino também é consideravelmente maior que o masculino.

De um lado, a alta escolaridade das mulheres é uma conquista a ser considerada, na medida em que pode protegê-las da não-atividade e do desemprego, mas, de outro lado, as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres aumentam quanto maior é o nível de escolaridade. Deste modo, o desafio para as mulheres mais escolarizadas é o de participar de forma equitativa nas carreiras e ocupações consideradas tradicionalmente masculinas.

A pirâmide da escolaridade no Brasil revela uma ordem que corresponde às mulheres brancas, seguidas dos homens brancos, mulheres negras e homens negros. No ano de 2014, a média de anos de estudos da população ocupada com mais de 16 anos era de 10,4 anos para as mulheres brancas, seguida de 9,3 para os homens brancos, 8,7 anos para as mulheres negras e 7,4 para os homens negros.

Esses dados revelam uma disparidade entre as mulheres brancas e homens brancos, na medida em que, apesar de sua escolaridade maior, os homens brancos seguem ocupando os lugares de maior prestígio social e salarial no mercado de trabalho formal. Porém, os dados revelam também a desigualdade entre a população branca e negra, que possuem menores rendimentos escolares e maior dificuldade de inserção igualitária no mercado de trabalho.

## O quesito raça/cor nas estatísticas oficiais brasileiras

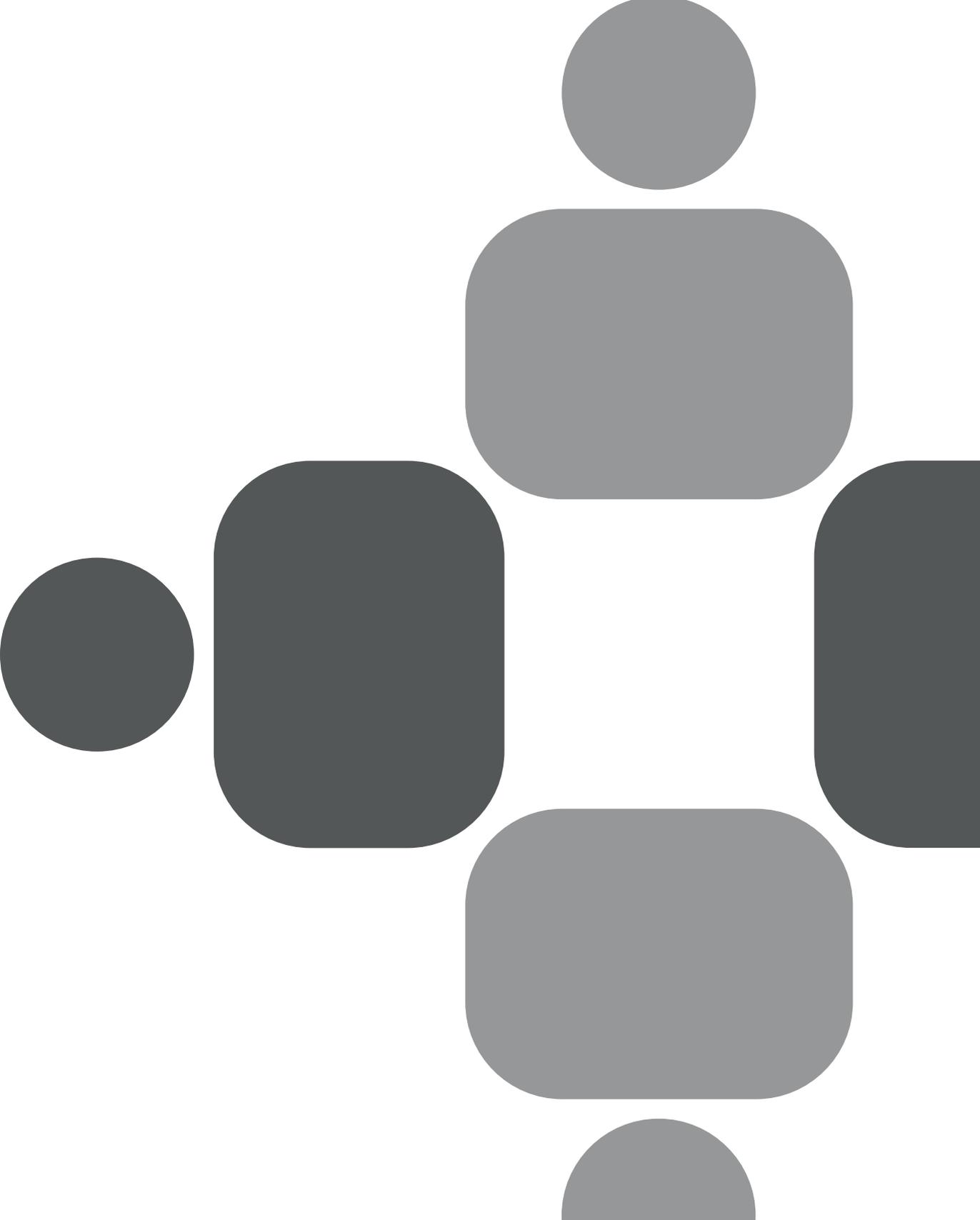
Os órgãos oficiais brasileiros utilizam o critério de autodeclaração na coleta de indicadores desagregados por raça/cor tanto em registros administrativos quanto nas pesquisas domiciliares. Uma política sistemática de incentivo à autodeclaração nos mais diversos âmbitos e áreas tem sido implementada no país, nos últimos anos, em consonância com as dinâmicas e reivindicações presentes na sociedade brasileira. A grande maioria dos registros administrativos e das pesquisas realizadas segue as categorias definidas e utilizadas desde 1991 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) em seus levantamentos domiciliares, quais sejam: branca, preta, parda, amarela e indígena. O uso destas categorias demanda reflexão e investimento permanente de aperfeiçoamento, associados a mudanças culturais e nas relações sociais, tanto no aprimoramento na coleta dos dados, como nas análises realizadas.

No padrão das análises realizadas pelo IBGE, a classificação negros(as) é resultante da somatória de dados referentes a pretos e pardos. Este agrupamento metodológico é pertinente por dois principais motivos: i) a utilização do termo “negro” é mais adequada estatisticamente, já que a população de ascendência negra brasileira se autodenominava de modos variados, como “morena”, “morena escura”, “de pele escura”, “parda”, “preta”. Logo, agregar os dados na categoria negros (pretos + pardos) permite análises estatísticas mais precisas; ii) este agrupamento é uma sugestão política dos movimentos sociais negros, a fim de fortalecer as suas lutas e conferir maior peso à suas reivindicações, já que antes desta classificação os negros eram sub-representados nas estatísticas do país. A separação é mantida sempre que houver necessidade de precisão dos dados apresentados.

Outro dado relevante é a presença da população negra na pobreza que é sempre maior que a dos brancos. Os maiores prejuízos são para as mulheres negras que ainda não alcançaram 40% da renda dos homens brancos (Ipea, 2016).

Em síntese, a realidade do mundo do trabalho revela que os homens, de modo geral, continuam ganhando mais do que as mulheres (R\$1.831 contra R\$1.288, em 2014). Os homens brancos representam o topo da pirâmide social e econômica do país com rendimento médio de R\$2.393. Eles também ocupam os lugares de maiores prestígios no trabalho formal e assalariado, bem como na política. Na outra ponta, encontram-se as mulheres negras, que seguem representando a base da pirâmide de rendimentos econômicos (R\$946 reais, em 2014), além de serem fortemente atingidas pelo desemprego e frequentemente alocadas nos trabalhos precários do país (Ipea, 2016).

Diante destes fatos faz-se necessário estimular a construção de políticas públicas e propostas, a partir da valorização das mulheres no mercado de trabalho formal, considerando as desigualdades raciais. O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça propõe ações concretas nessa direção, como por exemplo: aumento da participação de mulheres brancas e negras em cargos de liderança e comando nas organizações; equiparação dos salários das mulheres às suas qualificações, na medida em que o discurso da baixa qualificação não pode ser utilizado como argumento para que elas não recebam salários compatíveis aos dos homens nas organizações; valorização do trabalho de todas as mulheres no interior das organizações, com destaque para o trabalho das mulheres negras; reflexão sobre as desigualdades de gênero e raça no interior das organizações; construção de medidas e criação de benefícios que ampliem os direitos de todas as mulheres; incentivos para que os homens passem a se responsabilizar pelo trabalho doméstico e de cuidado em igualdade com as mulheres; estímulo a alocações profissionais e construção de ações afirmativas direcionadas aos públicos em destaque, entre outras ações que contribuam para modificar a estrutura machista e racista que opera na divisão sexual do mercado de trabalho brasileiro.





**BAHIGÁS**

TA

A  
PETI

2

# Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma iniciativa da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), em parceria com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), ONU Mulheres e Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Programa busca disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho, considerando as desigualdades de raça e etnia. É dirigido a organizações de médio e grande porte, públicas e privadas, com personalidade jurídica própria, o que amplia o seu impacto para interferir no mercado de trabalho.

O Programa busca ser uma inspiração para uma mudança de paradigma na concepção de gênero e raça no mercado de trabalho. Ao aderir ao Programa, a organização assume um dos seus valores fundantes: a busca por relações de trabalho mais igualitárias, com vistas ao fortalecimento das mulheres no mundo do trabalho.

Para a conquista da igualdade dentro da corporação é importante que as organizações direcionem e proponham ações para valorizar e dar visibilidade ao trabalho desenvolvido por mulheres. Um dos focos importantes é a busca da superação da desigualdade de remuneração e de ocupação dos cargos de liderança, onde a disparidade salarial e de acesso a cargos por mulheres e homens ainda é muito grande, sobretudo para as mulheres negras. Porém, todas as ações concretas que atinjam diretamente a divisão sexual do trabalho, e que se direcionem às mulheres de diferentes setores e funções nas organizações, são consideradas fundamentais para incidir sobre a estrutura desigual e opressora que mantém as desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho.

Um programa desta natureza oferece para as organizações a possibilidade de obter reconhecimento público, por meio do **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça**. Este selo simboliza a adoção de práticas de igualdade entre mulheres e homens, considerando a diversidade de raça e etnia, e constitui um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito institucional. O Programa também é direcionado para garantir o exercício dos direitos laborais das trabalhadoras e trabalhadores, visto que as discriminações afetam o rendimento de mulheres e homens no trabalho e no clima organizacional da instituição.

Outro valor do Programa se relaciona com a promoção de organizações comprometidas com a justiça social, compartilhando com o Estado a tarefa de

dirimir desigualdades e opressões. A promoção da igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho, conjugando a lógica do exercício dos direitos com a lógica do mercado de trabalho formal, dialoga com os novos segmentos de consumidoras e consumidores preocupados com as condições sociais, econômicas e ambientais em que os serviços são produzidos.

## OBJETIVOS DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;
- Conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações;
- Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a igualdade racial e entre mulheres e homens no mundo do trabalho;
- Disponibilizar e divulgar um banco de práticas de igualdade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho.

## PASSO A PASSO DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

Para desenvolver o Programa, a organização deve constituir oficialmente um **Comitê Gestor de Gênero e Raça** responsável por incluir o Programa na rotina da gerência e da força de trabalho da empresa, criando mecanismos e instrumentos, e disponibilizando recursos financeiros e humanos que viabilizem o compromisso assumido pela organização com o Programa.

O Comitê deve ser constituído com representantes das trabalhadoras e trabalhadores de diversos níveis hierárquicos e das áreas da organização, em especial: Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Comunicação, Ouvidoria e áreas técnicas.

**Para dar início ao Programa, o Comitê deve observar as seguintes etapas:**

### **Adesão**

A adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é **voluntária** e realizada por meio de envio da ficha de interesse preenchida pela organização ou de e-mail manifestando interesse. Em seguida, é necessário enviar a Ficha Perfil e o Plano de Ação, elaborados de acordo com os modelos estipulados pela coordenação do Programa e disponíveis no site da SPM.

A etapa seguinte é a **Assinatura do Termo de Compromisso**, instrumento

que formaliza o compromisso e adesão da organização ao Programa. O Termo de Compromisso deverá ser assinado por dirigente máximo da organização e pela Ministra do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, e pela Secretária Especial de Políticas para as Mulheres.

### **Ficha Perfil**

A Ficha Perfil é o instrumento que permite a elaboração de um **diagnóstico** da organização, trazendo informações diversas sobre seu corpo funcional. Os campos da Ficha Perfil fornecem dados sobre todo o corpo funcional da organização, com especificação por sexo, raça, faixa etária, escolaridade e estado civil. Além disso, este instrumento permite o levantamento de informações relacionadas aos processos de recrutamento e seleção, ascensão funcional e políticas de benefícios da organização. Os dados devem ser elaborados não apenas em torno do corpo funcional assalariado e contratado na empresa, mas também sobre estagiárias e estagiários, jovens aprendizes e contratadas e contratados externos.

Cabe destacar a importância de a direção da organização facilitar e estimular o fornecimento das informações por suas funcionárias e funcionários, tendo em vista que a elaboração de um diagnóstico é fundamental para a gestão de pessoas e política organizacional. O preenchimento da Ficha Perfil também é indispensável, já que é a partir do conhecimento da realidade que será elaborado o Plano de Ação.

### **Plano de Ação**

O Plano de Ação é a ferramenta que **orienta a aplicação do Programa** nas organizações, dividindo-se em dois eixos: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. A cada um destes eixos correspondem dimensões específicas. Este instrumento consiste na elaboração das ações que serão desenvolvidas pela organização no âmbito do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça a partir do diagnóstico apresentado pela Ficha Perfil.

O Eixo **Gestão de Pessoas** apresenta 5 dimensões a serem contempladas: Recrutamento e Seleção; Capacitação e Treinamento; Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira, Salário e Remuneração; Políticas de Benefícios; e Programas de Saúde e Segurança. O Eixo **Cultura Organizacional** apresenta 3 dimensões: Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça, e à ocorrência de assédio moral e sexual; Prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização; Propaganda institucional interna e externa.

A cada dimensão corresponderá uma ação definida pela organização. Assim, o Plano de Ação deve conter pelo menos 8 ações, todas elaboradas a critério das organizações e de acordo com suas expectativas e necessidades específicas.

### **Monitoramento e Avaliação**

O monitoramento do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem como foco o **acompanhamento da execução das ações** previstas nos planos de ação de cada organização, analisando seus processos e resultados. Sob a responsabilidade

da SPM, as atividades de monitoramento acontecem ao longo de toda a Edição do Programa e podem ser realizadas tanto presencialmente quanto à distância.

O monitoramento realizado pela Coordenação do Programa serve tanto como instrumento para a avaliação final, quanto para a consolidação de uma relação de apoio e orientação entre a SPM e a organização participante. Dessa forma, as atividades de monitoramento também têm como objetivo o aperfeiçoamento de procedimentos e o esclarecimentos de dúvidas referentes à execução do Plano de Ação e às diretrizes do Programa.

Cabe destacar que no interior das organizações é importante que o Comitê Gestor, além de executar o Plano de Ação, também se responsabilize pelo monitoramento e avaliação de suas ações, bem como pela comunicação com a SPM de acordo com as suas necessidades.

### **Comitês do Programa**

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça possui dois Comitês que assessoram a Coordenação do Programa no desenvolvimento de todas as suas etapas.

O *Comitê Ad Hoc* é composto por professoras de núcleos de estudos e pesquisas de gênero, raça e trabalho de diferentes Universidades do país. O *Comitê Técnico-Institucional* é formado por representantes de Confederações e Centrais de trabalhadoras e trabalhadores e de Conselhos Nacionais Profissionais, além de representantes de Ministérios afins.

A nomeação das representações dos Comitês e a designação de suas atribuições específicas ocorrem por meio de publicação de instrumento legal, e sua composição poderá ser alterada a cada Edição do Programa.

## Quem é o Comitê Ad Hoc?

### **Núcleo Temático Mulher e Cidadania – NTMC – UFAL/AL**

**Titular:** Elvira Simões Barretto;

**Suplente:** Nadia Regina Loureiro de Barros Lima;

**Suplente:** Maria Aparecida Batista de Oliveira.

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

**Titular:** Iraíldes Caldas Torres;

**Suplente:** Artemis de Araújo Soares;

**Suplente:** Márcia Maria de Oliveira.

### **Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre Gênero, Idade e Família – NEGIF – UFC/CE**

**Titular:** Celecina de Maria Veras Sales;

**Suplente:** Maria Dolores Mota;

**Suplente:** Rita Cláudia Aguiar Barbosa.

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

**Titular:** Denise Machado Cardoso;

**Suplente:** Telma Amaral Gonçalves;

**Suplente:** Maria Luzia Miranda Alvarez.

### **Núcleo de Família, Gênero e Sexualidade – FAGES – UFPE/PE**

**Titular:** Judith Chambliss Hoffnagel;

**Suplente:** Euda Kaliani Rocha;

**Suplente:** Dayse Amâncio dos Santos.

### **Núcleo de Pesquisas sobre Africanidades e Afrodescendência – IFARADÁ – UFPI/PI**

**Titular:** Maria Sueli Rodrigues de Souza;

**Suplente:** Ana Beatriz Souza Gomes;

**Suplente:** João Evangelista das Neves Araújo.

### **Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre a Mulher e Gênero – NIEM – UFRGS/RS**

**Titular:** Jussara Reis Prá;

**Suplente:** Léa Epping;

**Suplente:** Eduardo Schindler

### **Núcleo de Estudos da Mulher – PUC/SP**

**Titular:** Maria Izilda Matos;

**Suplente:** Andrea Borelli;

**Suplente:** Rosana Schwartz.

**Núcleo de Estudos de Gênero – PAGU – UNICAMP/SP**

**Titular:** Ângela Maria Carneiro Araújo;

**Suplente:** Maria Conceição da Costa;

**Suplente:** Karla Adriana Martins Bessa.

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

**Titular:** Vera Lúcia Puga;

**Suplente:** Maria Elisabeth Ribeiro;

**Suplente:** Jorgetânia da Silva Ferreira.

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

**Titular:** Maria Ivonete Barbosa Tamboril;

**Suplente:** Arneide Bandeira Cemin;

**Suplente:** Juracy Machado Pacífico.

**Núcleo de Estudos de Gênero, Raça e Etnia – GERE – MACKENZIE/SP**

**Titular:** Rosana Maria Pires Barbato Schwartz;

**Suplente:** Denise Cristine Pairero;

**Suplente:** Mirtes Morais.

**Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares sobre a Mulher e Relações de Gênero – NEPING – UFS/SE**

**Titular:** Maria Helena Santana Cruz;

**Suplente:** Catarina Nascimento de Oliveira.

**Núcleo de Estudos em Gênero, Política Social e Serviços Sociais – GENPOSS – UNB/BSB**

**Titular:** Marjorie Nogueira Chaves

**Suplente:** Reginaldo Guiraldelli.

**Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher – NEPEM – UFMG/MG**

**Titular:** Marlise Míriam de Matos Almeida;

**Suplente:** Ana Carolina de Freitas Lima Ogando;

**Suplente:** Sonia Maria Dias;

**Suplente:** Marina Brito Pinheiro.

**Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM – UFBA/BA**

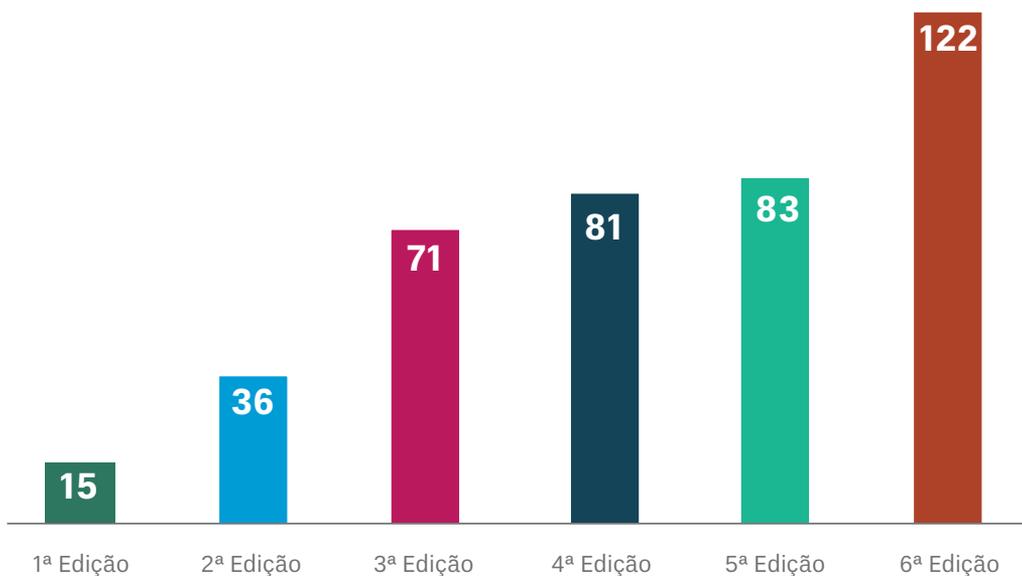
**Titular:** Salete Maria da Silva.



**3**

# **Os 10 anos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**

Ao longo dos 10 anos do Programa participaram 191 organizações diferentes, tanto públicas como privadas. Na 5ª edição foram atingidos novecentos e quarenta mil trabalhadores e trabalhadoras. Na 6ª edição, o número de envolvidos ultrapassa 1 milhão e cem trabalhadores. A participação das organizações se deu em ordem crescente acompanhando a evolução das edições do Programa:



Considerando os 10 anos de Programa, pelo menos 65% das organizações mantiveram uma continuidade a partir da primeira vez que aderiram ao Programa até a 6ª edição. O objetivo do Programa é que esta participação seja constante e renovada a cada edição, permitindo a evolução de suas ações de igualdade de gênero e raça ao longo das edições e ampliando a disseminação de práticas de igualdade no mercado de trabalho.

Em relação à premiação, em cada uma das edições, mais de 60% das organizações inscritas receberam o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, conforme demonstra a tabela abaixo.

<b>Programa Pró-Equidade</b>	<b>Organizações Participantes</b>	<b>Organizações que receberam o Selo</b>
<b>1º edição</b>	15	11
<b>2º edição</b>	36	23
<b>3º edição</b>	71	58
<b>4º edição</b>	81	57
<b>5º edição</b>	83	68
<b>6º edição</b>	122	-

É objetivo do Programa que as organizações participantes conquistem o Selo, pois isso significa que estão avançando na superação das desigualdades de gênero e raça no interior de suas organizações, na medida em que o recebimento do Selo representa o cumprimento do Plano de Ação que as organizações elaboraram ao se inscrever no Programa. Porém, mesmo sem a obtenção do Selo, todas as instituições inscritas puderam desenvolver ações de gênero e raça e realizar alguns processos positivos no interior de suas organizações. A função deste Selo não é a de incentivar uma competição entre as organizações participantes ou ganhadoras, mas de possibilitar que todas as organizações avancem em suas práticas e propostas de igualdade, permitindo, conseqüentemente, que o mercado de trabalho avance em suas propostas de igualdade de gênero e raça.





4

# Lista das Organizações Participantes



## Organizações Premiadas na 1ª Edição

1. Caixa Econômica Federal
2. Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - ELETROBRAS
3. Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. - Eletrobras Eletronorte
4. Centro de Pesquisas de Energia Elétrica - CEPEL
5. Eletrobras CGTEE - Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica
6. Eletrobras Distribuição Alagoas
7. Eletrobras Termonuclear S.A. - Eletrobras Eletronuclear
8. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
9. FURNAS Centrais Elétricas S.A.
10. Itaipu Binacional
11. Petróleo Brasileiro S.A. - PETROBRAS



## Organizações Premiadas na 2ª Edição

1. Banco do Brasil S.A.
2. Banco do Nordeste do Brasil S.A.
3. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES
4. Caixa Econômica Federal
5. Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRAS
6. Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletrobras Eletronorte
7. Centro de Pesquisa de Energia Elétrica – CEPEL
8. Companhia de Eletricidade do Amapá – CEA
9. Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – CHESF
10. Eletrobras CGTEE - Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica
11. Eletrobras Termonuclear S.A. – Eletrobras Eletronuclear
12. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
13. Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária – INFRAERO
14. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa
15. Fundação de Seguridade Social – Petros
16. FURNAS Centrais Elétricas S.A.
17. Grupo Hospital Conceição - GHC
18. Itaipu Binacional
19. Manaus Energia
20. Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRAS
21. Prefeitura Municipal de Quixadá - CE
22. Secretaria de Estado de Trabalho, Renda e Esporte do Estado da Bahia - SETRE
23. Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO



## Organizações Premiadas na 3ª Edição

1. Banco do Brasil S.A.
2. Banco do Nordeste do Brasil S.A.
3. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES
4. Caixa Econômica Federal
5. Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A – Eletrobras Eletronorte
6. Centrais Elétricas S.A. - ELETROBRAS
7. Centro de Pesquisas de Energia Elétrica - CEPEL
8. Companhia de Eletricidade do Amapá – CEA
9. Companhia de Gás da Bahia - BAHIAGÁS
10. Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM
11. Companhia Hidroelétrica do São Francisco - CHESF
12. Companhia Paranaense de Energia – COPEL
13. Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Rio de Janeiro- CREA/RJ
14. Eletrobras Amazonas Energia
15. Eletrobras Distribuição Acre
16. Eletrobras Distribuição Alagoas
17. Eletrobras Distribuição Piauí
18. Eletrobras Distribuição Rondônia
19. Eletrobras Termonuclear S.A. - Eletrobras Eletronuclear
20. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
21. Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A. – Embasa
22. Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária – INFRAERO
23. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa
24. Fersol Indústria e Comércio S.A.
25. Fundação dos Economistas Federais - FUNCEF
26. Fundação Eletrobras de Seguridade Social – ELETROS
27. Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ
28. Fundação Petrobrás de Seguridade Social – PETROS
29. FURNAS Centrais Elétricas S.A.
30. GEAP - Fundação de Seguridade Social
31. Grupo Hospitalar Conceição – GHC
32. Instituto de Artesanato Visconde de Mauá
33. Instituto de Gestão das Águas e Clima – INGÁ
34. Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo – IPEM
35. Instituto Estadual de Hematologia Artur de Siqueira Cavalcanti - HEMORIO
36. Itaipu Binacional
37. Petrobras Distribuidora S.A.
38. Petrobras Transporte S.A. - Transpetro
39. Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRAS
40. Prefeitura Municipal de Alfenas - MG
41. Prefeitura Municipal de Fortaleza - CE
42. Prefeitura Municipal de Guarulhos - SP
43. Prefeitura Municipal de Jaboatão - PE
44. Prefeitura Municipal de Mesquita - RJ
45. Prefeitura Municipal de Porto Alegre - RS
46. Prefeitura Municipal de Quixadá - CE
47. Prefeitura Municipal de Santa Rosa – RS
48. Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Jesus - BA
49. Prefeitura Municipal de São Carlos - SP
50. PREVI - Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil
51. Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social
52. Secretaria da Educação e Cultura do Estado do Piauí – SEDUC

- 53.** Secretaria de Estado da Administração do Piauí - SEAD
- 54.** Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia – SETRE
- 55.** Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos de Manaus – SEMASDH

- 56.** Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado do Rio de Janeiro – SEBRAE
- 57.** Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO
- 58.** Serviço Social da Indústria (PR) – SESI



## Organizações Premiadas na 4ª Edição

- 1.** Advocacia-Geral da União - AGU
- 2.** Banco de Brasília S.A.
- 3.** Banco do Brasil S.A.
- 4.** Banco do Nordeste do Brasil S.A.
- 5.** Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES
- 6.** Caixa Econômica Federal
- 7.** Câmara dos Deputados
- 8.** Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - ELETROBRAS
- 9.** Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletrobras Eletronorte
- 10.** Centro de Pesquisas de Energia Elétrica - CEPEL
- 11.** Companhia de Gás da Bahia - BAHIAGÁS
- 12.** Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais - CPRM
- 13.** Companhia Hidroelétrica do São Francisco - CHESF
- 14.** Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro – CREA/RJ
- 15.** Eletrobras Amazonas Energia
- 16.** Eletrobras Distribuição Acre
- 17.** Eletrobras Distribuição Rondônia
- 18.** Eletrobras Termonuclear S/A – Eletrobras Eletronuclear
- 19.** Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
- 20.** Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Correios
- 21.** Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia – Hemobrás
- 22.** Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa
- 23.** Fersol Industria e comercio S.A
- 24.** Fundação dos Economistas Federais - FUNCEF
- 25.** Fundação Eletrobras de Seguridade Social - ELETROS
- 26.** Fundação Petrobrás de Seguridade Social - Petros
- 27.** FURNAS Centrais Elétricas S.A
- 28.** GEAP - Fundação de Seguridade Social
- 29.** Governo do Estado do Rio Grande do Sul
- 30.** Grupo Hospitalar Conceição - GHC
- 31.** Home Care Cene Hospitalar Ltda.
- 32.** Instituto de Desenvolvimento Rural do Amapá - RURAP
- 33.** Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo - IPEM
- 34.** Instituto INFRAERO de Seguridade Social - INFRAPREV
- 35.** Itaipu Binacional
- 36.** Liquegás Distribuidora S.A.
- 37.** Mondelēz Brasil Ltda.
- 38.** Petrobras Distribuidora S.A.
- 39.** Petrobras Transporte S.A. - Transpetro

- 40. Petróleo Brasileiro S.A. - PETROBRAS
- 41. Prefeitura Municipal de Curitiba - PR
- 42. Prefeitura Municipal de Guarulhos - SP
- 43. Prefeitura Municipal de  
Jaboatão dos Guararapes - PE
- 44. Prefeitura Municipal de Porto Alegre - RS
- 45. Prefeitura Municipal de Quixadá - CE
- 46. Prefeitura Municipal de Santa Rosa - RS
- 47. Prefeitura Municipal do Recife - PE
- 48. Real Grandeza Fundação de  
Previdência e Assistência Social
- 49. Secretaria Estadual de Educação  
e Cultura do Piauí - SEDUC

- 50. Secretaria Municipal de Assistência Social  
e Direitos Humanos de Manaus – SEMASDH
- 51. Senado Federal
- 52. SERPROS Fundo Multipatrocinado
- 53. Serviço Brasileiro de Apoio às  
Micro e Pequenas Empresas do Estado  
do Rio de Janeiro - SEBRAE
- 54. Serviço Federal de Processamento  
de Dados - SERPRO
- 55. Serviço Nacional de Aprendizagem  
Industrial – SENAI/PR
- 56. SESI - Serviço Social da Indústria – SESI/PR
- 57. Walmart Brasil Ltda.



## Organizações Premiadas na 5ª Edição

- 1. Advocacia-Geral da União - AGU
- 2. Agência de Promoção de Exportações  
do Brasil – APEX-Brasil
- 3. AVON Cosméticos
- 4. Banco de Brasília S.A.
- 5. Banco do Brasil S.A.
- 6. Banco do Nordeste do Brasil S.A.
- 7. Banco Nacional de Desenvolvimento  
Econômico e Social - BNDES
- 8. Caixa Econômica Federal
- 9. Casa da Moeda do Brasil
- 10. Centrais Elétricas do Norte do  
Brasil S.A. – Eletrobras Eletronorte
- 11. Centro de Pesquisas de  
Energia Elétrica - CEPEL
- 12. Companhia de Gás da Bahia - BAHIAGÁS
- 13. Companhia de Pesquisa de  
Recursos Minerais - CPRM
- 14. Companhia Hidroelétrica do  
São Francisco - CHESF
- 15. Companhia Paranaense

- de Energia - COPEL
- 16. Conselho Federal de Engenharia  
e Agronomia - CONFEA
- 17. Conselho Regional de Engenharia e  
Agronomia do Rio de Janeiro – CREA/RJ
- 18. Eletrobras Amazonas Energia
- 19. Eletrobras CGTEE – Companhia de  
Geração Térmica de Energia Elétrica
- 20. Eletrobras Distribuição Acre
- 21. Eletrobras Distribuição Alagoas
- 22. Eletrobras Distribuição Piauí
- 23. Eletrobras Distribuição Rondônia
- 24. Eletrobras Distribuição Roraima
- 25. Eletrobras Termonuclear S.A.  
- Eletrobras Eletronuclear
- 26. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
- 27. Empresa Baiana de Águas e  
Saneamento S.A. - Embasa
- 28. Empresa Brasil de Comunicação S.A. - EBC
- 29. Empresa Brasileira de Correios  
e Telégrafos - Correios

- 30. Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia - Hemobrás
- 31. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa
- 32. Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. - TRENURB
- 33. Ferreira Gomes Energia S.A.
- 34. Fersol Indústria e Comércio S.A.
- 35. Fundação dos Economistas Federais - FUNCEF
- 36. Fundação Eletrobras de Seguridade Social - ELETROS
- 37. Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ
- 38. Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros
- 39. FURNAS Centrais Elétricas S.A.
- 40. GEAP – Fundação de Seguridade Social
- 41. Grupo Hospitalar Conceição - GHC
- 42. Grupo Sanofi Brasil
- 43. Home Care Cene Hospitalar Ltda.
- 44. Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo - IPEM
- 45. Instituto INFRAERO de Seguridade Social - INFRAPREV
- 46. Itaipu Binacional
- 47. Liquegás Distribuidora S.A.
- 48. Microsoft Informática Ltda.
- 49. Ministério Público Federal
- 50. Mondelēz Brasil Ltda.
- 51. Petrobras Distribuidora S.A.
- 52. Petrobras Transporte S.A. - Transpetro
- 53. Petróleo Brasileiro S.A. - PETROBRAS
- 54. Prefeitura Municipal de Curitiba - PR
- 55. Prefeitura Municipal de Fortaleza - CE
- 56. Prefeitura Municipal de Guarulhos - SP
- 57. Prefeitura Municipal de Jaboaão dos Guararapes - PE
- 58. Prefeitura Municipal de Porto Alegre – RS
- 59. Prefeitura Municipal de Recife - PE
- 60. PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil
- 61. Pricewaterhouse Coopers Auditores Independentes – PwC Brasil
- 62. Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social
- 63. Senado Federal
- 64. SERPROS Fundo Multipatrocinado
- 65. Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO
- 66. Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná – Sistema FIEP
- 67. Universidade Federal do Paraná - UFPR
- 68. Walmart Brasil Ltda.

## Organizações Participantes da 6ª Edição

- 1. Advocacia-Geral da União – AGU
- 2. Agência de Promoção e Exportações do Brasil – Apex-Brasil
- 3. Agência Nacional do Cinema – ANCINE
- 4. AIG Seguros
- 5. Alupar Investimento S.A.
- 6. AVON Cosméticos
- 7. Banco da Amazônia S.A.
- 8. Banco de Brasília S.A.
- 9. Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais S.A. – BDMG
- 10. Banco do Brasil S.A.
- 11. Banco do Nordeste do Brasil S.A.
- 12. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES
- 13. BASF S.A.

14. Braskem S.A.
15. BSI Tecnologia Ltda.
16. Caixa Econômica Federal
17. Câmara dos Deputados
18. Câmara Municipal de Porto Alegre
19. Carrefour Comércio e Indústria Ltda.
20. Casa da Moeda do Brasil
21. Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A. - Celesc
22. Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletrobras Eletronorte
23. Centrais Elétricas S.A. - ELETROBRAS
24. Centro de Pesquisas de Energia Elétrica - CEPEL
25. Centro de Tecnologia e da Informação Renato Archer
26. Centro nacional de Tecnologia Eletrônica Avançada – CEITEC S.A.
27. CI&T
28. Companhia de Água e Esgotos da Paraíba – CAGEPA
29. Companhia de Eletricidade do Amapá – CEA
30. Companhia de Gás da Bahia - BAHIAGÁS
31. Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM
32. Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo – PRODESP
33. Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA
34. Companhia Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais – CODEMIG
35. Companhia do Metropolitan do Distrito Federal – Metrô DF
36. Companhia Energética de Minas Gerais - CEMIG
37. Companhia Estadual de Habitação Popular - CEHAP
38. Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - CHESF
39. Companhia Paranaense de Energia - COPEL
40. Conselho Federal de Engenharia e Agronomia - CONFEA
41. Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro – CREA/RJ
42. Dudalina S.A.
43. Economus Instituto de Seguridade Social
44. Eletrobras CGTEE - Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica
45. Eletrobras Distribuição Acre
46. Eletrobras Distribuição Alagoas
47. Eletrobras Distribuição Amazonas
48. Eletrobras Distribuição Piauí
49. Eletrobras Distribuição Rondônia
50. Eletrobras Distribuição Roraima
51. Eletrobras Termonuclear S.A. – Eletrobras Eletronuclear
52. Eletrosul Centrais Elétricas S.A.
53. Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A. - Embasa
54. Empresa Brasileira de Comunicação - EBC
55. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Correios
56. Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa
57. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSERH
58. Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural da Paraíba – EMATER/PB
59. Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV
60. Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. – TRENSURB
61. FINEP Inovação e Pesquisa
62. Flexibrás Tubos Flexíveis Ltda.
63. Fundação CESP - Funesp
64. Fundação Chesf de Assistência e Seguridade Social - Fachesf
65. Fundação COPEL de Previdência e Assistência Social
66. Fundação de Saúde Itaipuapy
67. Fundação dos Economistas Federais - FUNCEF
68. Fundação Eletrobras de Seguridade Social – ELETROS

- 69.** Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ  
**70.** Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros  
**71.** Fundação TV Minas Cultural e Educativa  
**72.** FURNAS Centrais Elétricas S.A.  
**73.** GEAP – Fundação de Seguridade Social  
**74.** General Motors do Brasil Ltda.  
**75.** Grupo Boticário  
**76.** Grupo Hospitalar Conceição – GHC  
**77.** Grupo Pão de Açúcar  
**78.** Grupo Sanofi Brasil  
**79.** Hewlett Packard Brasil Ltda. - HP  
**80.** Home Care Cene Hospitalar Ltda.  
**81.** Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo – IPEM  
**82.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA  
**83.** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas - IFAL  
**84.** Instituto INFRAERO de Seguridade Social – INFRAPREV  
**85.** Itaipu Binacional  
**86.** Itaú Unibanco Holding  
**87.** Johnson & Johnson do Brasil Indústria e Comércio de Produtos para a Saúde  
**88.** KPMG Auditores Independentes  
**89.** Laboratório Sabin de Análises Clínicas Ltda.  
**90.** Laboratórios Pfizer Ltda.  
**91.** Liquigás Distribuição Ltda.  
**92.** Microsoft Informática Ltda.  
**93.** Ministério Público Federal  
**94.** Mondelēz Brasil Ltda.  
**95.** Mútua de Assistência dos Profissionais do Crea - MÚTUA  
**96.** Natura Cosméticos S.A.  
**97.** Petrobras Distribuidora S.A.  
**98.** Petrobras Transporte S.A. - Transpetro  
**99.** Petróleo Brasileiro S.A. - PETROBRAS  
**100.** Prefeitura da Cidade do Recife - PE  
**101.** Prefeitura Municipal de Curitiba - PR  
**102.** Prefeitura Municipal de Fortaleza - CE  
**103.** Prefeitura Municipal de Guarulhos - SP  
**104.** Prefeitura Municipal de Ipojuca - PE  
**105.** Prefeitura Municipal de Parnamirim - RN  
**106.** Prefeitura Municipal de Porto Alegre - RS  
**107.** PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil  
**108.** Pricewaterhouse Coopers Auditores Independentes – PwC Brasil  
**109.** Real Grandeza Fundação de Previdência e Assistência Social  
**110.** Senado Federal  
**111.** SERPROS Fundo Multipatrocinado  
**112.** Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO  
**113.** Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná – Sistema FIEP  
**114.** Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Albert Einstein  
**115.** Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC  
**116.** Telefônica Brasil S.A. - VIVO  
**117.** Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região – Mato Grosso  
**118.** Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Rio Grande do Sul  
**119.** VALEC Engenharia, Construções e Ferrovias S.A.  
**120.** Walmart Brasil Ltda.  
**121.** Whirlpool – Unidade Embraco  
**122.** White Martins - Gases Industriais Ltda.





5

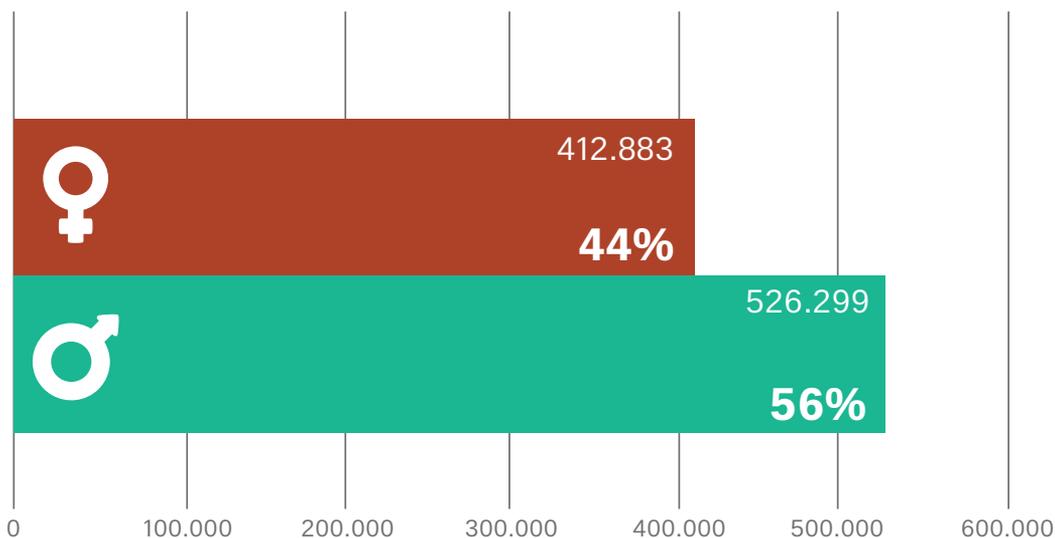
# Balanço da 5<sup>a</sup> Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

A 5ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça contou com a participação de 83 organizações, sendo 49 Públicas (59%), 21 privadas (25,5%), 11 de economia mista (13,5%) e duas de outra natureza.

Essas instituições localizam-se, sobretudo na região Sudeste (34), mas também se encontram no Centro-Oeste (19); no Nordeste (14); no Sul (12); e na região Norte (4).

Ao aderirem ao Programa, as organizações participantes atingiram 939.182 (novecentos e trinta e nove mil, cento e oitenta e dois) trabalhadores e trabalhadoras, sendo 44% mulheres e 56% homens.

### Trabalhadoras e Trabalhadores - Sexo

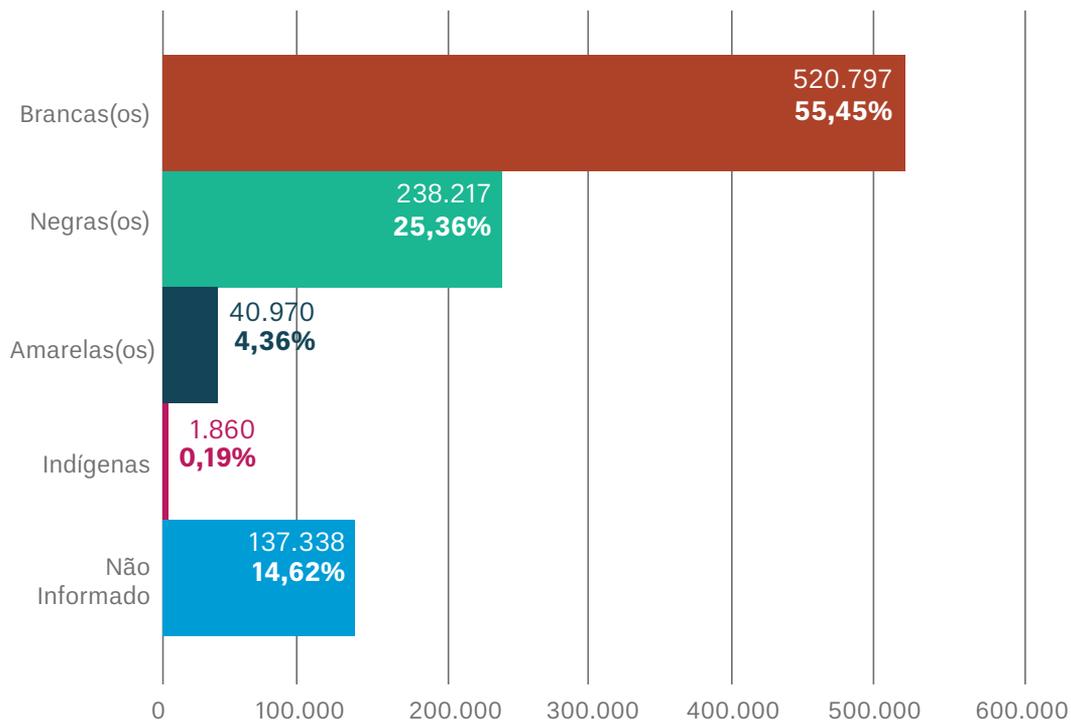


Essa discrepância na quantidade de mulheres e de homens atingidos revela que existem menos mulheres incluídas nas organizações públicas e privadas participantes do Programa, realidade que é comparável aos dados de participação das mulheres no mercado de trabalho. Refletindo sobre esta realidade, o Programa estabelece

como um de seus objetivos a conscientização para esta desigualdade, a fim de estimular medidas que ampliem o número de mulheres no corpo de trabalhadores das organizações.

Na 5ª edição, entre o total de trabalhadoras(es) 55,45% se autodeclararam brancos, enquanto 25,36% se autodeclararam negros, como indica o gráfico abaixo:

### Trabalhadoras e Trabalhadores - Cor/Raça - 5ª edição



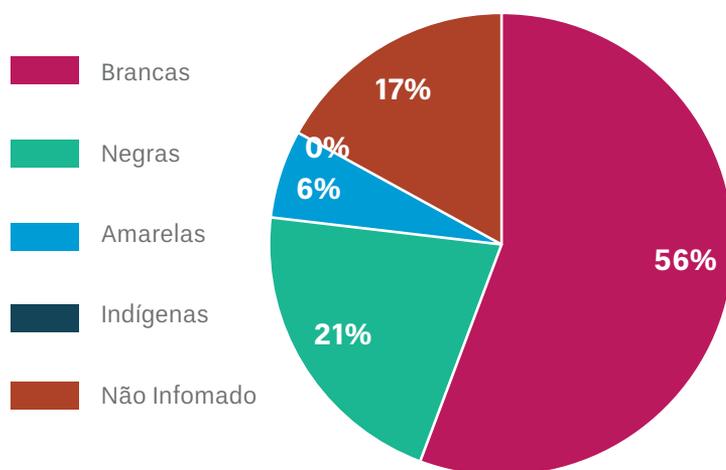
A quantidade não desprezível de dados não informados, traz à tona a discussão sobre o silenciamento da questão racial no Brasil que precisa ser analisado. O país apresenta o negligenciamento histórico de assumir o racismo existente e o silenciamento em torno da questão é um aspecto a ser superado. As organizações revelam que a maior parte delas não realiza a coleta de informações em torno das questões raciais.

Portanto, um dos desafios do Programa é justamente o de estimular este debate nas organizações, com o objetivo de construir e fortalecer uma cultura de não discriminação em que a autodeclaração étnico-racial seja realidade para o conjunto das trabalhadoras e trabalhadores, bem como para que propostas de igualdade racial possam ser elaboradas. Cabe destacar que o recorte étnico-racial, em conjunto com

a perspectiva de gênero, passou a fazer parte do Programa a partir de sua 4ª edição, respeitando a diversidade do mercado de trabalho e buscando o desenvolvimento de ações, sobretudo, para as mulheres negras.

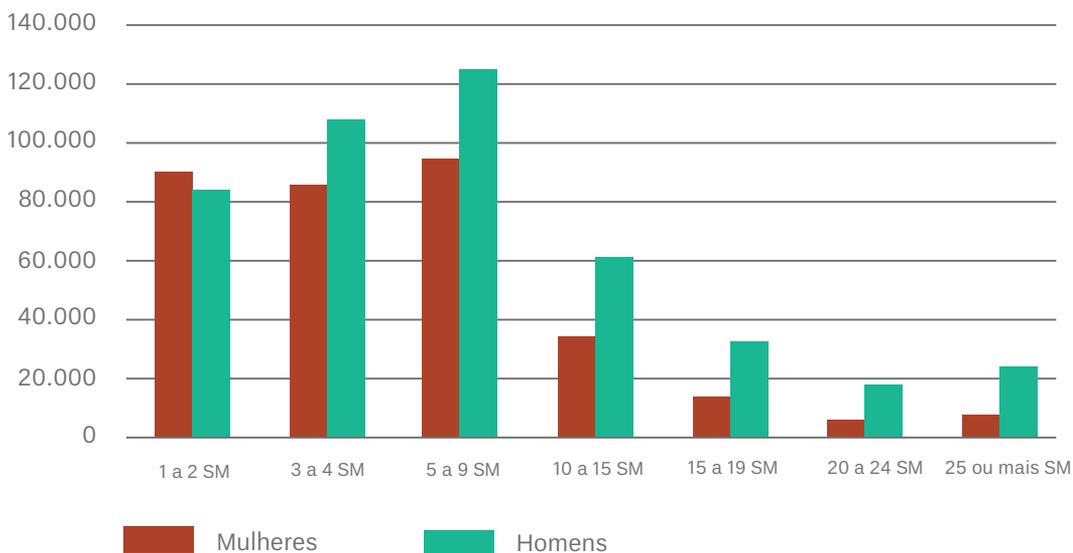
Analisando os dados raciais sob o cruzamento de gênero e raça, observa-se que a maior desigualdade é encontrada entre as mulheres negras, que representam apenas 21% do total de mulheres trabalhadoras das organizações e 9,4% entre todos os trabalhadores das organizações que participaram da 5ª edição.

### Mulheres - Cor/Raça - 5ª edição



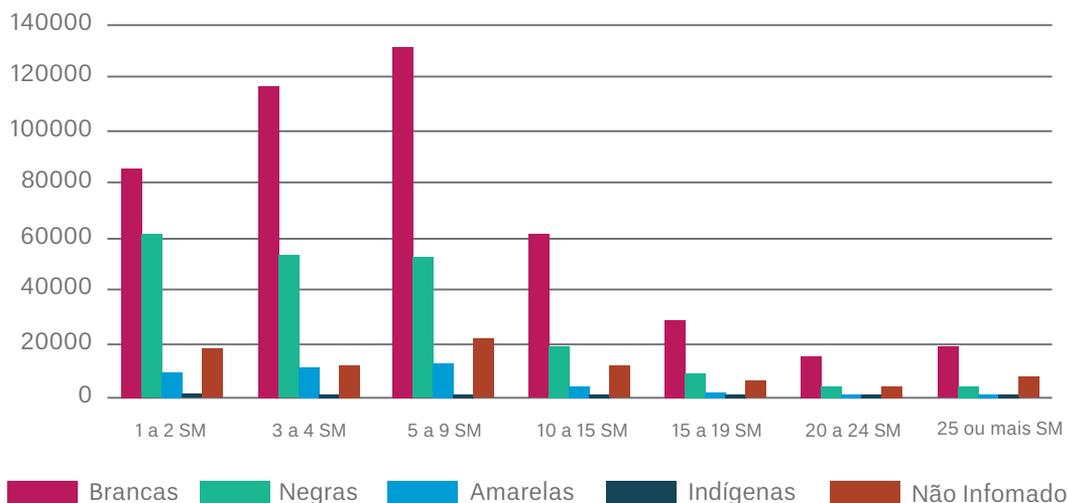
Em relação à faixa salarial, indicador fundamental para a compreensão das desigualdades sofridas pelas mulheres e negras(os) no mercado de trabalho, observou-se que, além de serem minoria nas organizações, quando observamos os menores rendimentos salariais, na faixa entre um a dois salários mínimos, a quantidade de mulheres supera a dos homens. A partir de 3 a 4 salários mínimos os homens prevalecem, sendo que, quanto maior a faixa de renda, maior é a diferença entre os sexos, conforme pode ser ilustrado no gráfico da página ao lado:

## Faixa Salarial por Sexo - 5ª edição



No que tange as questões raciais, a quantidade de empregadas(os) brancas(os) é maior em todas as faixas salariais, seja por haver maior quantidade de trabalhadoras e trabalhadores brancos nas organizações, seja por possível interferência do número significativo de trabalhadores não declarados. Contudo, ao analisarmos apenas o grupo de negras e negros da 5ª edição, observa-se maioria entre 1 a 2 salários mínimos e um declínio quantitativo desta população quanto maior é a faixa de renda. Já entre os brancos e brancas, a curva de rendimentos aumenta quando se observa as faixa de renda de 1 a 2 salários mínimos até a faixa de 5 a 9 salários. Os brancos também são maioria considerável nas faixas entre 10 a 25 salários mínimos ou mais.

## Faixa Salarial Empregadas(os) - Cor/Raça - 5ª edição

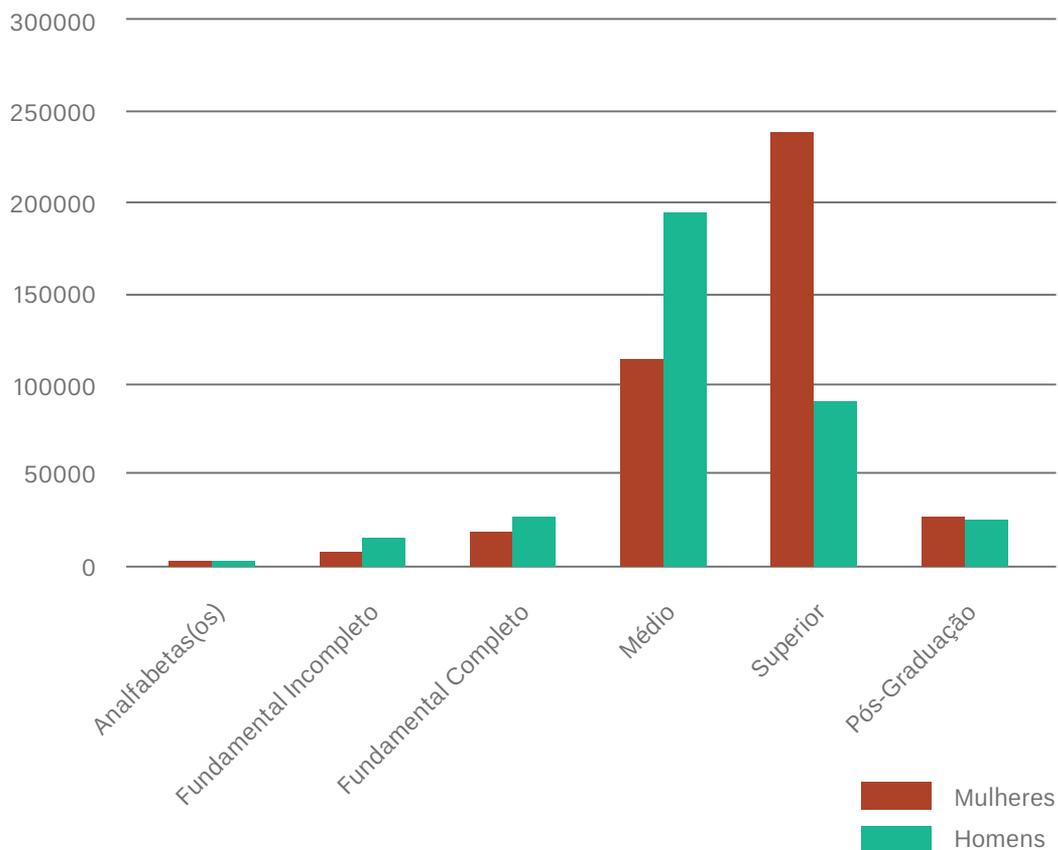


\* Dados correspondentes ao total de trabalhadoras e trabalhadores autodeclarados na 5ª edição

Esta divisão desigual salarial acompanha os espaços ocupados por homens e mulheres nas organizações participantes do Programa, na medida em que os homens brancos representam maioria significativa em todos os cargos de chefias e lideranças. Portanto, o Programa cumpre a tarefa de estimular, cada vez mais, que as organizações desenvolvam propostas e ações concretas para aumentar a participação de mulheres em cargos de liderança e comando nas organizações, bem como para estimular a promoção das mulheres em distintas áreas e setores das organizações, visando a valorização econômica das atividades por elas realizadas.

Em relação à escolaridade, menos de 1% das e dos empregados são analfabetos; 3% possuem ensino fundamental incompleto; 6% fundamental completo; 40% possuem ensino médio completo; 43% possuem superior completo e 7% possuem Pós-Graduação Completa. Portanto, as principais faixas de escolaridade dos trabalhadores e das trabalhadoras das organizações do Programa referem-se ao ensino médio completo e ao superior completo.

Ao analisar esses dados a partir das diferenças entre homens e mulheres, os homens representam maioria nas faixas de analfabetismo, fundamental incompleto e completo e ensino médio completo. Contudo, nas faixas de escolaridade mais altas, como no ensino superior e pessoas com pós-graduação, as mulheres são encontradas em maioria. As mulheres representam aproximadamente 70% do total de pessoas com nível superior completo nas organizações. O gráfico abaixo demonstra a proporção de homens e mulheres verificadas por nível de escolaridade:



Ou seja, as mulheres apresentam escolaridade superior à dos homens, mas isso não lhes garante atingir os níveis mais elevados de salário e ocupar os maiores cargos, em igualdade com os homens. Como visto acima, as mulheres são maioria nas faixas salariais entre 1 e 2 salários mínimos e minoria significativa nas faixas mais elevadas. Elas também são minoria nos cargos de maior importância e decisão das organizações, independentemente dos altos níveis de escolaridade que possuem. Nota-se, deste modo, que a qualificação das mulheres não pode ser utilizada como argumento para que elas não ocupem os cargos de liderança ou recebam salários compatíveis aos dos homens nas instituições.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça busca revelar estas desigualdades e reverter este cenário, a partir da valorização das mulheres no mercado de trabalho, buscando compatibilizar a qualificação das mesmas com os salários e lugares que ocupam. Busca também incentivar boas práticas e diferentes ações por parte das organizações a fim de conquistar a equidade entre homens e mulheres, brancas(os)

e negras(os) no mercado de trabalho.

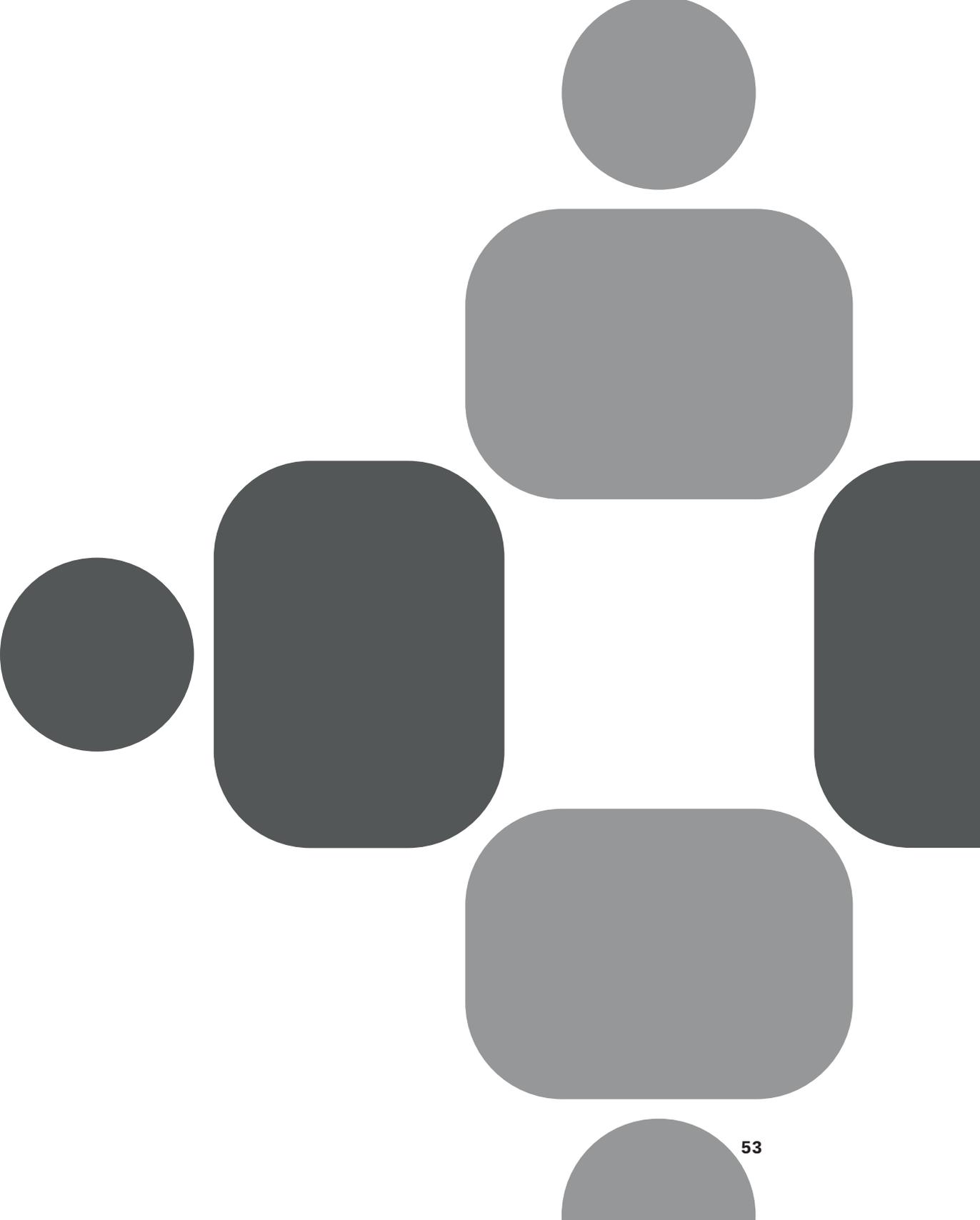
Nesse sentido, destacam-se os benefícios que as organizações disponibilizam aos trabalhadores no intuito de melhorar a condição das mulheres no interior de suas instituições:

#### **Benefícios Oferecidos pelas Organizações Participantes - 5ª Edição**

	<b>Creche no local</b>	<b>Auxílio-Creche</b>	<b>Sala de Amamentação</b>	<b>Licença Paternidade Estendida</b>	<b>Licença Maternidade 180 dias</b>
<b>Nº de organizações</b>	11	61	23	33	68
<b>Percentual</b>	14%	78%	30%	42%	87%

\*universo de 78 organizações respondentes

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça incentiva que esses benefícios sejam ampliados e cada vez mais acessíveis aos trabalhadores e trabalhadoras das organizações.





6

# Práticas de Igualdade de Gênero e Raça

Para a conquista da igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho, as organizações desenvolvem ações e práticas no intuito de disseminar novas concepções para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho, considerando também as desigualdades de raça e etnia.

Abaixo serão destacadas as boas práticas desenvolvidas pelas organizações ao longo da 5ª Edição do Programa. Elas se encontram separadas pelos Eixos Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional. No primeiro eixo as ações estão separadas seguindo suas dimensões: Recrutamento e Seleção; Capacitação e Treinamento; Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira, Salário e Remuneração; Políticas de Benefícios; e Programas de Saúde e Segurança. O segundo eixo apresentará as boas práticas das seguintes dimensões: Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça, e à ocorrência de assédio moral e sexual; Prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização; Propaganda institucional interna e externa.

## **EIXO: GESTÃO DE PESSOAS**

O Eixo de Gestão de Pessoas direciona-se aos setores e políticas da organização que deverão incorporar a perspectiva de gênero e raça de modo a transformar e potencializar o corpo de trabalhadores da instituição. As ações desenvolvidas no Eixo de Gestão de Pessoas devem promover mudanças nos métodos e práticas da organização no que diz respeito à administração dos recursos humanos, proporcionando igualdade de oportunidades e de tratamento sob a perspectiva de gênero e raça. É nesse Eixo que são criadas as condições de acesso, permanência e ascensão das mulheres dentro da organização.

## **DIMENSÃO: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O recrutamento e seleção de uma organização tem a função de atrair candidatos e selecionar pessoas para compor o quadro funcional da instituição, de acordo

com sua demanda. Assim, configura a principal etapa de entrada no mercado de trabalho formal, estabelecendo o perfil do empregado e as melhores formas de seleção. Entretanto, os mecanismos da divisão sexual do trabalho podem interferir na seleção das mulheres, na medida em que as estratégias adotadas para tal tarefa podem excluí-las, especialmente no caso das mulheres negras, tanto do processo de recrutamento quanto dos critérios de seleção.

Dessa forma, a inclusão dessa dimensão no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça visa criar e transformar os procedimentos e estratégias de recrutamento e seleção para ampliar a entrada das mulheres no mercado de trabalho, garantindo sua presença também nas áreas de atuação predominantemente masculinas; estendendo a entrada das mulheres negras no mercado de trabalho formal; e promovendo a igualdade de oportunidades de acesso sob a perspectiva de gênero e raça.

A transformação desse setor requer a criação de mecanismos que reforcem a ideia de que as mulheres fazem parte do mercado de trabalho e são qualificadas o suficiente para ocupá-lo, sendo valorizadas desde o momento de recrutamento e seleção.

**Abaixo estão listadas alguns exemplos de boas práticas de igualdade de gênero e raça referentes à dimensão de Recrutamento e Seleção implementados pelas organizações premiadas na 5ª Edição do Programa:**

**AÇÃO:**

**ADOÇÃO DE CONTEÚDO DE GÊNERO E RAÇA NOS CONCURSOS PÚBLICOS E PROCESSOS SELETIVOS**

A ação inclui conteúdos e questões sobre a legislação específica dos direitos das mulheres, sobre criminalização do racismo, e sobre avanços e desafios na legislação do país na perspectiva de gênero e raça. Esse tipo de medida indica que o conhecimento e respeito aos direitos das mulheres e da população negra são valores indispensáveis.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *BAHIAGÁS, Banco do Nordeste, BNDES, Eletrobras Eletronorte, Ministério Público Federal, Prefeitura Municipal de Curitiba, Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes, SERPROS.*

**AÇÃO:**

**INCENTIVO À AUTODECLARAÇÃO ÉTNICO-RACIAL**

A auto identificação e a realização de diagnóstico do corpo funcional consistem em instrumentos de fortalecimento de uma cultura de não descriminalização e de combate ao racismo institucional. A promoção da autodeclaração étnico-racial inclui campanhas educativas e capacitações específicas de combate à discriminação

étnico-racial nas organizações.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *AGU, Caixa Econômica Federal, CEPEL, Correios, Eletrobras Alagoas, Eletrobras Eletronorte, Eletrobras Piauí, Eletrobras Roraima, Eletrosul, Embrapa, FIOCRUZ, GHC, INFRAPREV, IPEM, Ministério Público Federal, Prefeitura Municipal de Fortaleza, PwC Brasil, Real Grandeza, Senado Federal, SERPROS, Transpetro, UFPR, Walmart.*



**AÇÃO: ADOPTAR LINGUAGEM INCLUSIVA NO MATERIAL DE DIVULGAÇÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO E NA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL**

A ação tem como fundamento realizar uma comunicação não excludente e discriminatória, o que favorece a identificação das mulheres com a linguagem utilizada pelas organizações. Também estimula que mais mulheres participem dos processos de seleção realizados, na medida em que elas se sentem convidadas e incluídas nesses processos.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *AGU, APEX-Brasil, BAHIAAGÁS, Banco de Brasília, Casa da Moeda, CEPEL, CONFEA, COPEL, CPRM, CREA/RJ, Eletrobras Eletronuclear, Eletros, Embrapa, FUNCEF, FURNAS, SERPRO, UFPR, Walmart.*

**AÇÃO: ADOÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ESTAGIÁRIAS E ESTAGIÁRIOS E JOVENS APRENDIZES**

As ações afirmativas como a ampliação do percentual de contratação de mulheres jovens e da população negra garante a inserção desses grupos sociais nas organizações. Esse público pode ser inserido no corpo funcional das empresas após ser finalizado o contrato de estágio e de jovem aprendiz.

Algumas organizações que adotaram esta ação: *Eletrobras Eletronorte, Eletrobras Rondônia, Fersol, Home Care Cene Hospitalar, Mondelēz, Petrobras Distribuidora, Real Grandeza.*

**AÇÃO: CAPACITAR AS LIDERANÇAS E EQUIPES ENVOLVIDAS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA**

A ação possibilita que as seleções e recrutamento das empresas sejam realizadas de modo a eliminar os estereótipos de gênero e raça existentes nos processos seletivos. Com isso, as mulheres podem ser inseridas em funções predominantemente masculinas.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *IPEM, Sistema FIEP.*

**DIMENSÃO: CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO**

A dimensão de capacitação e treinamento apresenta dois objetivos principais: o incentivo à permanência e a garantia de oportunidade de ascensão das mulheres empregadas das organizações, por meio de qualificação técnica; e a sensibilização

e capacitação de todo o corpo funcional sobre as diversas temáticas de gênero e raça no mundo do trabalho.

As atividades de aperfeiçoamento técnico e de qualificação profissional promovidas pela organização são uma forma de investimento nos trabalhadores, na medida em que essas capacitações muitas vezes estão relacionadas às oportunidades de ascensão funcional e permanência no emprego. Por isso, é importante garantir condições de participação para as mulheres, tanto na mobilização, quanto nas circunstâncias de desenvolvimento das atividades, como horários e locais acessíveis.

A capacitação do corpo funcional em gênero e raça é indispensável para a consolidação das mudanças na gestão de pessoas e na cultura organizacional da instituição, considerando o papel de gestoras e gestores na implementação dessas transformações. A percepção das desigualdades e as formas como reproduzem dinâmicas de discriminação precisam ser desvendadas para que se possa agir sobre elas. Por esta razão, mesmo as capacitações técnicas devem incorporar os temas de gênero e raça, de modo que essas desigualdades sejam amplamente discutidas.

O êxito da implementação do Pró-Equidade de Gênero e Raça dentro da organização depende de um corpo funcional ciente das desigualdades de gênero e raça presentes no mundo do trabalho, especialmente no mercado de trabalho formal.

**Abaixo estão listados alguns exemplos de boas práticas de igualdade de gênero e raça referentes à dimensão de Capacitação e Treinamento implementadas por organizações premiadas na 5ª Edição do Programa:**

**AÇÃO:**

**CAPACITAR O COMITÊ GESTOR DE GÊNERO E RAÇA E O CORPO FUNCIONAL NAS TEMÁTICAS DO PROGRAMA**

A conscientização do corpo funcional em torno das temáticas e das discriminações de gênero e raça é fundamental para o êxito do Programa e para o processo de transformação do mundo do trabalho. Essas reflexões tem efeito não apenas na cultura organizacional, como também nas relações pessoais dos sujeitos capacitados.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *AGU, APEX-Brasil, Avon, Banco de Brasília, Banco do Nordeste, BNDES, Caixa Econômica Federal, CEPEL, CHESF, CPRM, CREA/RJ, EBC, Eletrobras Acre, Eletrobrás Piauí, Eletrobras Roraima, Eletros, Embasa, Embrapa, Fersol, FUNCEF, FIOCRUZ, FURNAS, GEAP, Grupo Sanofi Brasil, Home Care Cene Hospitalar, Itaipu Binacional, Prefeitura Municipal de Curitiba, Prefeitura Municipal de Fortaleza, Prefeitura Municipal de Guarulhos, Prefeitura Municipal de Recife, Petros, Senado Federal, Sistema FIEP.*

**AÇÃO: CAPACITAR O CORPO FUNCIONAL SOBRE DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E USOS DO TEMPO**

A ação interfere diretamente na valorização do trabalho e de todas as atividades realizadas pelas mulheres, incentiva a corresponsabilização das atividades domésticas e de cuidado entre homens e mulheres, bem como possibilita a compreensão de que as mulheres podem e devem ocupar diferentes atividades e espaços no mercado de trabalho formal.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Banco do Nordeste, CONFEA, Eletrobras Alagoas, INFRAPREV, SERPRO, SERPROS.*

**AÇÃO: INCLUSÃO DA TEMÁTICA DE GÊNERO E RAÇA EM CURSOS E AMBIENTES JÁ EXISTENTES**

Esta inclusão possibilita que as temáticas do Programa sejam inseridas em outros cursos das organizações e nos ambientes virtuais e presenciais já existentes, permitindo ampla conscientização dos funcionários e funcionárias sobre as questões de gênero e raça.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Banco do Brasil, Banco do Nordeste, COPEL, Transpetro, UFPR.*



**AÇÃO:** **SENSIBILIZAR O CORPO GERENCIAL SOBRE AS TEMÁTICAS DE GÊNERO E RAÇA**

A ação é fundamental ao permitir que as lideranças e gerências das organizações possam incidir diretamente nas decisões sobre o Programa e na implementação das ações necessárias para garantir a igualdade de gênero e raça na empresa.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *GHC, Transpetro.*

**AÇÃO:** **CAPACITAR FUNCIONÁRIAS VISANDO ÀS POSSIBILIDADES DE ASCENSÃO A CARGOS DE LIDERANÇA**

De modo geral, as mulheres não são incentivadas socialmente a ocupar espaços de lideranças, de poder e de decisões políticas. Assim, capacitá-las e qualificá-las é essencial para que as mulheres participem de novos espaços no interior das organizações. A ação também contribui para o empoderamento das mulheres e para a valorização econômica e social do trabalho delas.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes, Prefeitura Municipal de Porto Alegre, TRENURB, Walmart.*



## DIMENSÃO: ASCENSÃO FUNCIONAL E PLANO DE CARGOS E CARREIRA – SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Apesar da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho formal nos últimos anos, elas ainda enfrentam desigualdades de remuneração e de ocupação de cargos gerenciais, sendo essas desigualdades mais agudas quando se trata das mulheres negras. A promoção de relações de trabalho mais igualitárias depende do enfrentamento dessas desigualdades e da percepção de como elas estão enraizadas nas estruturas e dinâmicas do mundo do trabalho.

Essa dimensão diz respeito aos mecanismos de ascensão funcional utilizados pela organização para possibilitar mobilidade das trabalhadoras em diferentes cargos e melhoras na remuneração. O objetivo do Programa ao interferir nesse setor é garantir igualdade de oportunidades e condições de ascensão e remuneração para as mulheres. Ainda que os instrumentos de ascensão funcional adotados pelas organizações não sejam em si mesmos discriminatórios, é preciso verificar e questionar se sua implementação não reforça desigualdades, ainda que por omissão. Afinal, se avaliamos que há, de maneira genérica na sociedade, a introjeção de cultura discriminatória e de estereótipos, não será incomum que gestoras e gestores se orientam por um conjunto de valores e expectativas, onde, frequentemente, as mulheres são colocadas em espaços e funções limitadas por seu gênero.

A divisão sexual do trabalho opera de maneira sutil, mas profunda, limitando as tarefas desenvolvidas pelas mulheres, como a ocupação de cargos públicos e de lugares de tomada de decisão. Essa mesma lógica coloca as mulheres como as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com a família, reforçando a ideia de que elas não pertencem ao mundo público e prejudicando sua participação no mercado de trabalho.

A disparidade salarial está também relacionada à dificuldade de acesso a cargos gerenciais, visto que os homens são maioria nos cargos de maior responsabilidade ou poder, e, conseqüentemente, nas funções de melhor remuneração. Essa dimensão pretende investigar a ausência de mulheres nos cargos gerenciais das organizações e as desigualdades de remuneração sob o recorte de gênero e raça. Além disso, destaca-se o objetivo de criar mecanismos de ascensão funcional e progressão salarial que incentivem o aumento da participação das mulheres em cargos de chefia e similares e que garantam igualdade de oportunidades e salários, em especial, para mulheres negras.

**Abaixo estão listados alguns exemplos de boas práticas de igualdade de gênero e raça referentes à dimensão de Ascensão Funcional e Planos de Cargos e Carreira implementadas por organizações premiadas na 5ª Edição do Programa:**

**AÇÃO:****ADEQUAÇÃO E ELABORAÇÃO DE NORMAS E REGULAMENTOS INTERNOS PARA PROMOVER A ASCENSÃO FUNCIONAL DAS MULHERES**

A ação é essencial para a criação de instrumentos específicos que facilitem a ascensão funcional de mulheres a curto, médio e longo prazo de modo planejado. Além disso, a ação visa à mobilidade das mulheres em diferentes setores e atividades das organizações e, conseqüentemente, sua valorização salarial.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Eletros, Ferreira Gomes, Fersol, GEAP, Transpetro, UFPR.*

**AÇÃO:****VERIFICAR, POR MEIO DE ESTUDO, SE OS INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS EXISTENTES GERAM OBSTÁCULOS PARA A ASCENSÃO FUNCIONAL DAS MULHERES**

O estudo dos instrumentos já existentes possibilita a identificação de desafios e possíveis obstáculos para a ascensão funcional das mulheres. A partir desse diagnóstico, novas ações podem ser propostas para facilitar a valorização salarial e a mobilidade das mulheres nas organizações em diferentes setores e atividades.



Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *AGU, APEX-Brasil, AVON, Banco do Brasil, Banco do Nordeste, Casa da Moeda, CEPEL, CONFEA, COPEL, Correios, CPRM, Eletrobras Acre, Eletrobras Alagoas, Eletrobras Amazonas, Eletrobras CGTEE, Eletrobras Roraima, Embrapa, FUNCEF, FURNAS, Home Care Cene Hospitalar, INFRAPREV, Itaipu Binacional, Liquigás, Prefeitura Municipal de Curitiba, Prefeitura Municipal de Fortaleza, Prefeitura Municipal de Guarulhos, Prefeitura Municipal de Jabotão dos Guararapes, Petros, Real Grandeza, Senado Federal SERPRO, Sistema FIEP, UFPR.*

**AÇÃO: REALIZAR PESQUISA INTERNA COM CORPO FUNCIONAL PARA VERIFICAR DIFICULDADES E INTERESSES DE ASCENSÃO DAS MULHERES**

A ação possibilita identificar as mulheres que possuem interesse em ascender profissionalmente, além de valorizar as suas capacidades e qualificações. Também permite levantar os aspectos percebidos pelos homens em relação às dificuldades de as mulheres ocuparem espaços tradicionalmente masculinos. Deste modo, as mulheres podem ser inseridas em capacitações específicas para a sua ascensão profissional.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Banco do Nordeste, Eletrosul.*

**AÇÃO: CAPACITAR FUNCIONÁRIAS VISANDO À ASCENSÃO FUNCIONAL**

A ação possibilita instrumentalizar as mulheres de diferentes setores e valorizar suas capacidades e competências, de modo a permitir sua ascensão profissional.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Eletrosul, GEAP, Mondelēz, Prefeitura Municipal de Porto Alegre, TRENSURB.*

**DIMENSÃO: POLÍTICAS DE BENEFÍCIOS**

Essa dimensão diz respeito às condições de permanência no trabalho, mas também trata da garantia de direitos trabalhistas, qualidade de vida de trabalhadoras e trabalhadores, o que influencia diretamente nos bons resultados das organizações. A política de benefícios de uma organização pode operar como instrumento de promoção da igualdade de gênero e raça, na medida em que equilibra as especificidades das mulheres e dos homens e enfrenta os desdobramentos

cotidianos da divisão sexual do trabalho. Trata-se de garantir oportunidades distintas a fim de respeitar as diferenças existentes, como por exemplo, a construção de um espaço de amamentação que garanta a continuidade da mulher no trabalho ou a licença paternidade estendida que reforça a responsabilidade do pai no cuidado de seus filhos.

Muitos aspectos da política de benefícios de uma organização dizem respeito a uma forma de gestão de pessoas que valoriza e investe no bem estar do seu corpo funcional. Isso significa avançar nos benefícios e direitos já garantidos por lei, e disponibilizar outras melhorias específicas que promovam igualdade de gênero e raça.

**Abaixo estão listados alguns exemplos de boas práticas de igualdade de gênero e raça referentes à dimensão de Políticas de Benefícios implementadas por organizações premiadas na 5ª Edição do Programa:**

#### **AÇÃO:**

#### **AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE PARA ALÉM DOS 5 DIAS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO**

Várias organizações vêm ampliando o benefício da licença paternidade, buscando incentivar a maior participação e responsabilidade dos homens nos cuidados familiares. Os períodos de ampliação de licença paternidade variam entre 7 e 30 dias. Algumas organizações também estenderam este benefícios a casais homoafetivos. Esta ação acompanha práticas de sensibilização e de incentivo ao compartilhamento de responsabilidades familiares.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *APEX-Brasil, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, CONFEA, CREA/RJ, EBC, Eletrobras Eletronuclear, Eletros, Fersol, FUNCEF, FURNAS, GHC, Grupo Sanofi Brasil, Hemobrás, Home Care Cene, INFRAPREV, Petrobras, PwC Brasil, SERPRO, TRENSURB.*

#### **AÇÃO:**

#### **CRIAÇÃO DE SALA DE APOIO AO ALEITAMENTO MATERNO**

A sala de apoio à amamentação, prevista por lei, garante que as mães possam escolher e exercer o seu direito de amamentar sem ter que deixar de trabalhar. Ao construir essas salas, as empresas apoiam as suas funcionárias para a viabilidade do aleitamento materno após o período de licença maternidade, beneficiando a saúde das crianças e das próprias mães.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Banco de Brasília, CHESF, Hemobrás, Petrobras, PREVI, Senado Federal, SERPRO, Walmart.*

## **AÇÃO:** AMPLIAÇÃO DOS SERVIÇOS DE CRECHE

Esse direito está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Todo estabelecimento com mais de 30 funcionárias, com mais de 16 anos, deve oferecer um espaço físico ou um auxílio-creche para que as mães deixem os filhos de 0 a 6 meses, enquanto elas trabalham. Esta ação amplia a idade das crianças com direito ao auxílio, beneficiando diretamente as mães e pais responsáveis pelo cuidado das mesmas. A ação também incentiva a paternidade responsável ao estender o auxílio-creche aos funcionários pais.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *AGU, BNDES, Ministério Público Federal, Petrobras, Petrobras Distribuidora.*

## **AÇÃO:** ADOTAR MEDIDAS PARA POSSIBILITAR QUE MULHERES E HOMENS EXERÇAM RESPONSABILIDADES FAMILIARES

A ação implica em práticas como o afastamento remunerado de pais e mães para acompanhamento das atividades escolares de seus filhos e filhas, ou para acompanhamento médico de familiares; como também representa a possibilidade de horário flexível para homens e mulheres desempenharem suas responsabilidades familiares, seguindo acordos específicos realizados entre o corpo funcional e a empresa.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *BAHIAGÁS, Eletrobras Eletronorte, Ferreira Gomes, Microsoft, Mondelēz, PwC Brasil, Real Grandeza, TRENSURB, UFPR.*



**AÇÃO:** AMPLIAÇÃO DE USUÁRIOS QUE PODEM ACESSAR BENEFÍCIOS JÁ EXISTENTES

De modo geral, as empresas oferecem diferentes benefícios aos seus funcionários. Esta ação implica na extensão de alguns desses benefícios aos familiares dos funcionários. Ela também se estende a casais homoafetivos.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *BNDES, Hemobrás, SERPROS, Sistema FIEP.*



**DIMENSÃO: PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

Essa dimensão pretende reforçar a responsabilidade das organizações em prevenir riscos e danos à vida e à saúde das trabalhadoras e trabalhadores. No âmbito do Programa, essas ações deverão incorporar a perspectiva de gênero e raça com o objetivo de atender também as questões específicas evidenciadas por esses trabalhadores.

Isso inclui identificar questões características de mulheres na área de saúde e segurança no trabalho, como a necessidade de espaços físicos específicos de uso das mulheres, por exemplo, adequações nos banheiros, vestiários e alojamentos; e adaptação de equipamentos de segurança. Cabe destacar que os riscos e danos que devem ser prevenidos e combatidos não se limitam aos aspectos físicos das trabalhadoras e trabalhadores. A garantia da segurança e a promoção da saúde devem estar atentas também à ocorrência de assédio moral e sexual, que criam desdobramentos para a saúde mental da trabalhadora e do trabalhador.

Além disso, as organizações que atuam em áreas tradicionalmente masculinas devem rever sua política de saúde e segurança, de modo que essas questões não sejam utilizadas como barreira para a entrada e permanência das mulheres neste mercado de trabalho.

A incorporação da perspectiva de gênero e raça nesse campo garante que as mulheres estejam contempladas nas políticas de saúde e segurança da organização e que suas condições de trabalho sejam asseguradas.

**Abaixo estão listados alguns exemplos de boas práticas de igualdade de gênero e raça referentes à dimensão de Programas de Saúde e Segurança implementadas por organizações premiadas na 5ª Edição do Programa:**

**AÇÃO: ADEQUAR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E ESPAÇO FÍSICO**

Esta iniciativa representa um incentivo a maior participação das mulheres nos diferentes espaços da organização, especialmente aquelas que concentram áreas de trabalho tradicionalmente masculinas. Esta participação fortalece a ruptura com os paradigmas tradicionais da divisão sexual do trabalho, com incidência sobre a desigualdade de remuneração.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Casa da Moeda, CHESF, CPRM, Eletrobras Amazonas, Eletrobras Eletronorte, Eletrobras Piauí, Embasa, Ferreira Gomes, FUNCEF, FURNAS, Petrobras, Petrobras Distribuidora.*

**AÇÃO: APRESENTAR DADOS E ANALISAR O ABSENTEÍSMO E ACIDENTES DE TRABALHO SOB O RECORTE DE GÊNERO E RAÇA**

O levantamento de dados permite a identificação das situações mais frequentes de afastamento das mulheres brancas e negras, garantindo o planejamento adequado de ações para o enfrentamento dessas desigualdades.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *APEX-Brasil, Banco de Brasília, Banco do Nordeste, CEPEL, CONFEA, Correios, CPRM, EBC, Eletrobras Acre, Eletrobras Alagoas, Eletrobras Eletronuclear, Eletrobras Piauí, Eletrobras Rondônia,*

*Eletronbras Roraima, Eletrosul, FIOCRUZ, GHC, PREVI, Senado Federal, SERPRO, TRENSURB, Walmart.*



**AÇÃO:** **INCENTIVAR A REALIZAÇÃO DE EXAMES DE SAÚDE PERIÓDICOS E PREVENTIVOS**

A ação é uma forma de promoção da saúde da trabalhadora e do trabalhador, na medida em que proporciona uma sensibilização sobre a importância da realização dos exames e cria condições para que eles sejam realizados.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Eletronbras CGTEE, Microsoft, Sistema FIEP.*

## EIXO: CULTURA ORGANIZACIONAL

O Eixo de Cultura Organizacional direciona-se aos setores da organização que atuam como instrumento das transformações de hábitos e valores que são compartilhados e experimentados coletivamente na instituição. As ações desenvolvidas no Eixo de Cultura Organizacional devem incidir sobre as práticas e mecanismos institucionais, promovendo uma mudança no próprio sistema de normas e valores da organização e nas práticas corporativas. Consiste no fortalecimento e constituição de uma identidade institucional comprometida com a igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho, que se destaca na sua rede de relacionamentos, entre seu próprio corpo funcional e entre os diferentes segmentos de consumidoras e consumidores.

### DIMENSÃO: MECANISMOS DE COMBATE ÀS PRÁTICAS DE DESIGUALDADE, DE DISCRIMINAÇÕES DE GÊNERO E RAÇA E DE COMBATE À OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Essa dimensão consiste na adoção de práticas institucionais de prevenção e combate das diversas formas de manifestação da discriminação de gênero e raça no ambiente organizacional. Seu principal objetivo é estabelecer um funcionamento organizacional em que não haja espaço para discriminação de gênero e raça, o que requer tanto um processo educativo com todo o corpo funcional, quanto a implementação de instrumentos específicos para combate e resolução de casos de discriminação.

Essa dimensão pretende criar um ambiente fértil para situações de igualdade como política institucional permanente.

**Abaixo estão listados alguns exemplos de boas práticas de igualdade de gênero e raça referentes à dimensão de Mecanismos de Combate às práticas de desigualdade implementadas por organizações premiadas na 5ª Edição do Programa:**

#### **AÇÃO: PROMOVER CAMPANHAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA E AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

A sensibilização sobre discriminações de gênero e raça e sobre assédio moral e sexual é indispensável para o combate destas ocorrências, na medida em que funcionárias e funcionários passam a identificar essas situações mais facilmente e

se tornam sujeitos ativos na garantia de seus direitos.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *CPRM, FIOCRUZ, Liquigás, Prefeitura Municipal de Guarulhos, SERPRO, TRENSURB, UFPR, Walmart.*

**AÇÃO: REVISAR DO CÓDIGO DE ÉTICA PARA INCORPORAR VALORES DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA**

O Código de Ética é um importante instrumento de definição da missão e dos valores institucionais de determinada organização, bem como de direitos e deveres do corpo funcional. Assim, esta ação consolida o compromisso institucional com a igualdade de gênero e raça na organização como um todo.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *PREVI, SERPROS.*

**AÇÃO: CRIAR CANAL DE DENÚNCIA QUANTO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA E ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

Esta ação é essencial para o combate às práticas de desigualdade e demonstra o compromisso da organização com o encaminhamento e resolução das eventuais ocorrências, indicando a preocupação com as vítimas desses casos e a intolerância com essas práticas.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Prefeitura Municipal de Recife, Senado Federal.*

**AÇÃO: FORTALECER OS CANAIS DE DENÚNCIA JÁ EXISTENTES**

A ação inclui o monitoramento e acompanhamento das denúncias, análise dos dados e criação de indicadores, bem como a divulgação da atuação e dos procedimentos dos canais de denúncia criados ou já existentes. Esta iniciativa consolida esses canais como instrumentos institucionais confiáveis, ampliando sua utilização e funcionamento.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Eletronbras Alagoas, Eletronbras Amazonas, Eletronbras Piauí, Eletronbras Rondônia, Eletronbras Roraima, Eletros, Embasa, Fersol, Home Care Cene Hospitalar, Itaipu Binacional, SERPROS, Transpetro.*



## DIMENSÃO: PRÁTICA DE CAPACITAÇÃO NA REDE DE RELACIONAMENTOS DA ORGANIZAÇÃO

A rede de relacionamentos de uma organização é um importante campo de atuação das instituições comprometidas com relações de trabalho mais igualitárias. Por meio dessa dimensão, as organizações participantes do Programa podem influenciar as diversas instituições com quem se relacionam para que elas também adotem as práticas de igualdade de gênero e raça no ambiente de trabalho. A atuação junto à rede de relacionamentos cria uma nova cultura corporativa em que a adoção de medidas igualitárias se torna um critério de relacionamento entre as organizações. O objetivo é que as organizações optem por relacionamentos com empresas que também adotem as práticas de igualdade de gênero e raça.

**Abaixo estão listados alguns exemplos de boas práticas de igualdade de gênero e raça referentes à dimensão de Práticas de Capacitação na rede de relacionamentos implementadas por organizações premiadas na 5ª Edição do Programa:**

### **AÇÃO: REALIZAR SENSIBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO DA REDE DE RELACIONAMENTOS NAS TEMÁTICAS DO PROGRAMA**

Esta ação envolve a realização de encontros, seminários, capacitações presenciais e on-line, e também a disponibilização de cursos já existentes ou criados no âmbito do Programa e direcionados ao corpo funcional. Esta medida incentiva o envolvimento da rede de relacionamentos com os princípios de igualdade da organização.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *CONFEA, COPEL, CPRM, EBC, Eletrobras Acre, Eletrobras Amazonas, Eletrobras Eletronuclear, Eletrobras PiauÍ, Eletrobras Roraima, Embasa, GEAP, GHC, Prefeitura Municipal de Curitiba, Prefeitura Municipal de Porto Alegre, Prefeitura Municipal de Recife, Petros, PREVI, Real Grandeza, Senado Federal, UFPR, Walmart.*

### **AÇÃO: DISPONIBILIZAR MATERIAIS INFORMATIVOS PARA ORGANIZAÇÕES DA REDE DE RELACIONAMENTOS**

O compartilhamento de conteúdo educativo e de sensibilização sobre gênero e raça visa conjugar os valores da organização participante do Programa com sua rede de relacionamentos, fazendo repercutir a preocupação com um mercado de trabalho mais justo e igualitário.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *AVON, IPEM, Itaipu*

**AÇÃO: ESTIMULAR A ADOÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS JUNTO À REDE DE RELACIONAMENTOS**

Esta iniciativa promove a maior participação de mulheres no mercado de trabalho formal no âmbito da cadeia de relacionamentos da organização participante. Ela se desenvolve, por exemplo, por meio da adoção de cotas para contratação de mulheres em funções tradicionalmente desempenhadas por homens, bem como pela adoção de cotas raciais em contratos externos .

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Eletronbras CGTEE, Ferreira Gomes, INFRAPREV, Ministério Público Federal, Transpetro.*

**DIMENSÃO: PROPAGANDA INSTITUCIONAL INTERNA E EXTERNA**

Essa dimensão cumpre o objetivo de reforçar a importância da comunicação institucional como instrumento de consolidação e divulgação de valores das organizações. Assim, as atividades de propaganda institucional devem ser desenvolvidas de modo a valorizar e divulgar o compromisso e preocupação da organização com relações de trabalho mais igualitárias sob a perspectiva de gênero e raça. Esse tipo de prática destaca a organização no mercado de trabalho, evidenciando suas boas práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional.

Nesse setor, fica evidente também a necessidade de transformação da comunicação da organização como um todo, interna e externamente, alterando seus processos, métodos e identidade visual. Nesse sentido, é indispensável garantir uma comunicação institucional não discriminatória, e que garanta em sua identidade e peças publicitárias a representação da diversidade de gênero e raça.

**Abaixo estão listados alguns exemplos de boas práticas de igualdade de gênero e raça referentes à dimensão de Propaganda Institucional implementadas por organizações premiadas na 5ª Edição do Programa:**

**AÇÃO: GARANTIR A DIVERSIDADE DE GÊNERO E RAÇA E ETNIA NAS PEÇAS PUBLICITÁRIAS E COMUNICAÇÃO VISUAL**

Esta ação se desenvolve com a inclusão de mulheres, sem uma visão estereotipada, e de sujeitos de diferentes raças e etnias nas campanhas publicitárias e afins, tanto para público interno quanto externo, fortalecendo uma política de

comunicação não discriminatória e inclusiva.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *BNDES, COPEL, Correios, CPRM, Eletrobras Eletronuclear, Eletrobras Rondônia, Eletros, Mondelēz Prefeitura Municipal de Fortaleza, Sistema FIEP, Walmart.*

**AÇÃO: CRIAR AMBIENTE VIRTUAL DE DIVULGAÇÃO DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA E DE SUAS TEMÁTICAS**

A iniciativa inclui a disponibilização de página on-line específica para a divulgação do Programa, suas ações e temáticas. Também ocorre mediante inclusão de espaço no site e/ou na rede integrada da organização, e criação de fóruns de discussão sobre os temas e ações do Programa.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *APEX-Brasil, AVON, BAHIA GÁS, Banco de Brasília, Banco do Brasil, BNDES, Caixa Econômica Federal, Casa da Moeda, CEPEL, COPEL, Prefeitura Municipal de Guarulhos, Senado Federal, Trensurb.*



**AÇÃO:****ELABORAR E DIVULGAR MATERIAIS INFORMATIVOS SOBRE O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA E SUAS TEMÁTICAS**

O material informativo é um instrumento de sensibilização e divulgação das iniciativas e compromissos da organização com o Programa. A participação das organizações no Programa também pode ser destacada por meio da utilização da logomarca do Programa e/ou do Selo. A divulgação dos materiais é ampla e envolve a rede de relacionamentos e entidades parceiras, como creches, escolas, sindicatos e empresas contratadas.

Algumas organizações que desenvolveram esta ação: *Eletronbras Piauí, Eletronbras Rondônia, Petrobras, Eletros, Embasa, FUNCEF, IPEM, Grupo Sanofi Brasil, Liquigás; Petrobras Distribuidora, PwC Brasil, Senado Federal.*



ITAIPU  
BINACIONAL

ITAIPU  
BINACIONAL

ITAIPU  
BINACIONAL

7

# Avanços e Desafios do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma proposta criteriosa que exige um comprometimento das organizações participantes, desde a elaboração da ficha perfil, que representa o diagnóstico que as organizações realizam para orientar suas práticas, até a execução de um plano de ação, que precisa ser comprovado e avaliado. Deste modo, o Programa representa o compromisso que as instituições têm em colaborar com a transformação do mercado de trabalho na perspectiva de uma proposta de igualdade entre homens e mulheres.

Não por acaso o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça se desenvolve junto a organizações públicas e privadas, de médio e grande porte, pois estas organizações possuem um reflexo no mercado de trabalho como um todo, conferindo um impacto para mudar o paradigma do mundo do trabalho.

A função não é a de incentivar uma competição entre as organizações participantes ou ganhadoras do selo do Programa, mas de possibilitar que todas as organizações avancem em suas práticas e propostas de igualdade, permitindo, conseqüentemente, que o mercado de trabalho avance em suas propostas de igualdade de gênero e raça.

As organizações permanecem no Programa porque identificam as mudanças cotidianas em suas organizações e porque conseguem perceber o impacto que suas práticas de igualdade de gênero e raça oferecem ao mercado de trabalho. Os benefícios que as instituições criam ou ampliam ao desenvolverem os seus planos de ação interferem diretamente no interior das organizações, contribuindo para melhorias no espaço de trabalho, sobretudo para as mulheres. Cabe destacar que a quantidade de organizações participantes aumenta a cada nova edição, além de aumentar a permanência das mesmas no Programa.

As ações de igualdade de gênero e raça realizadas pelas organizações devem ser um contínuo e não uma excepcionalidade no cotidiano das organizações, na medida em que se trata da construção de uma cultura organizacional para a igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho e não apenas de um plano a ser finalizado a cada edição do Programa.

Os desafios ainda encontrados são aqueles referentes à própria estrutura sexista e racista ainda vivenciada na sociedade de modo geral e que se perpetua no mercado de trabalho. O Programa encontra barreiras, por exemplo, ao incidir no cerne da divisão sexual do trabalho que se mantém, seja na perpetuação da divisão salarial que prejudica aumento no rendimento das mulheres, e em maior grau das mulheres negras; seja na ocupação de espaços nas organizações que destina

lugares específicos às mulheres, dificultando a sua ocupação e promoções em cargos de poder e liderança; seja no preconceito vivenciado pelas mulheres em função da maternidade e pelos estereótipos de gênero que se reproduzem no mercado de trabalho.

Neste cenário da divisão sexual do trabalho cabe destacar algumas limitações bastante específicas, como a dificuldade em aumentar a participação das mulheres negras nas diversas atividades das organizações e nos espaços de poder, bem como o de refletir de maneira mais ampla sobre as necessárias mudanças de rendimento das mulheres, não apenas para as mulheres que possuem alta escolaridade, mas para todas as mulheres, em diferentes níveis e setores, visando à valorização das diversas atividades por elas realizadas.

Ainda existem poucas propostas de ações afirmativas e de políticas que promovam a participação e promoção das mulheres, na tentativa de proporcionar maior equidade de gênero e raça nas organizações. Conhecer as desigualdades é importante para que as instituições possam se comprometer com ações concretas para mudar o cenário das mulheres no mercado de trabalho.

Apesar desses limites estruturais ainda identificados, o Programa permite uma mudança cotidiana que se inicia no interior das organizações e se expande para a rede de relações da empresa, entre os funcionários, lideranças, gerências, nos processos seletivos, nos programas de estágio e jovem aprendiz, com os contratados externos e em todos os espaços que o corpo funcional das organizações transita no mundo do trabalho. Trata-se ainda da construção de uma cultura de igualdade de gênero e raça que perpassa o ambiente de trabalho e atinge diferentes redes de relações sociais. Portanto, o Programa provoca uma mudança no mercado de trabalho e reverbera em diferentes setores e níveis sociais.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça vem criando melhores condições para que a presença das mulheres no mundo do trabalho não se faça num ambiente de discriminações, o que precisa se construir de modo cooperativo e processual. Esse compromisso é impulsionado pelo Programa, mas exige a participação e envolvimento de toda a sociedade na construção de um mundo do trabalho mais digno, humano e sem discriminações e impedimentos para a autonomia econômica, reconhecimento e igualdade social para as mulheres.

formato | **18 x 22,5 cm**  
tipografia | **UnB Pro**  
miolo | **offset 90g**  
capa | **cartão 250g**



