

PRÓ-EQÜIDADE DE GÊNERO

RELATÓRIO SINTÉTICO da 1ª Edição
2005/2006

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
Presidência da República

PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

Oportunidades iguais. Respeito às diferenças.

PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO TECENDO A POLÍTICA DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES NO MUNDO DO TRABALHO

RELATÓRIO SINTÉTICO DA 1ª Edição
2005/2006



BRASÍLIA, DEZEMBRO DE 2006



Organização
Internacional
do Trabalho



Fundo de Desenvolvimento
das Nações Unidas para a Mulher

Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





Publicação

SPM/PR - Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República

Parcerias

OIT- Organização Internacional do Trabalho

UNIFEM - Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

Coordenação

Subsecretaria de Planejamento da SPM/PR

Coordenadora-geral

Angela M. Mesquita Fontes

Equipe Técnica

Maria das Graças Batista de Carvalho

Maria Márcia dos Santos Leporace

Hairam Machado

Rachel Fernandez

Consultoras

Paola Cappelin

Magda Neves

Maria Sueli Rodrigues de Sousa

Colaboradoras

Luana Pinheiro - IPEA

Natália Fontoura - IPEA

Edição

Heloisa Frossard

Redação

Maria Sueli Rodrigues de Sousa

Revisão

Sônia Rocha

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Brasil. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.

Programa Pró-Eqüidade de Gênero: Oportunidades iguais. Respeito às diferenças. Brasília: Presidência da República, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

67 p.

1. Equidade de Gênero. 2. Cultura Organizacional. 3. Gestão de Pessoas.

I. Título. II. Série.

CDU 396.1



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





Presidência da República
Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
Nilcéa Freire – Secretária Especial

Teresa Cristina Nascimento Sousa
Secretária-Adjunta

Angela M. Mesquita Fontes
Subsecretária de Planejamento

Aparecida Gonçalves
Subsecretária de Monitoramento de Programas e Ações Temáticas

Suely de Oliveira
Subsecretária de Articulação Institucional

Laisy Morièrè Cândida Assunção
Assessora Especial
Elisabete Matar Freire de Carvalho
Chefe de Gabinete

Conselho Nacional de Direitos da Mulher



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





COMITÊ PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

Maria Márcia dos Santos Leporace
Maria das Graças Batista de Carvalho
Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – coordenação;

Ramildes Rodrigues Campos
Cristiano Zenaide Paiva
Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

Márcia da Mota Pinto
Eunice Léa de Moraes
Ministério do Trabalho e Emprego

Soraya Tabet Souto Maior
Santiago Falluh Varella
Ministério Público do Trabalho

Vera Soares
Júnia Puglia
Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher – UNIFEM

Solange Sanches
Márcia Vasconcelos
Organização Internacional do Trabalho – OIT

Carmen Helena Ferreira Foro
Deise Aparecida Recoaro
Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM

Hildete Pereira Melo
Daniela Nogueira
Especialistas nas áreas temáticas de gênero e trabalho



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres



SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS	7
APRESENTAÇÃO	8
INTRODUÇÃO	9
1. PRÁTICAS DE GESTÃO PÚBLICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO	11
1.1. INSTITUCIONALIZAÇÃO DE PRÁTICAS DE GESTÃO PÚBLICA DE EQUIDADE DE GÊNERO	12
1.2. ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO NAS TRILHAS DA EQUIDADE DE GÊNERO	13
1.3. ADEÇÃO – DIALOGANDO COM AS INSTITUIÇÕES	13
1.4. AUTO-DIAGNÓSTICO – (RE)CONHECER PARA PLANEJAR	15
1.5. PACTUAÇÃO – DECLARANDO COMPROMISSOS INSTITUCIONAIS	16
1.6. MONITORANDO O PLANO DE AÇÃO	17
1.7. O SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO	17
2. DESLOCAMENTOS, RUPTURAS E CONTINUIDADES NO MUNDO DO TRABALHO DAS EMPRESAS QUE ADERIRAM AO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO COMO ESTRATÉGIA DE PRODUÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	19
2.1. SETOR DE MINAS E ENERGIA	20
2.1.1. CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A. – ELETROBRÁS	20
2.1.2. CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA – CEPEL	22
2.1.3. COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA – CGTEE	23
2.1.4. CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S.A. – ELETRONORTE	23
2.1.5. ELETROBRÁS TERMONUCLEAR S.A. – ELETRONUCLEAR	25
2.1.6. ITAIPU BINACIONAL	26
2.1.7. PETRÓLEO BRASILEIRO S/A. – PETROBRAS	27



2.1.8. CENTRAIS ELÉTRICAS S.A – ELETROSUL	29
2.1.9. FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.	30
2.1.10. COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS – CEAL	32
2.2. SETOR BANCÁRIO	33
2.2.1. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	33
2.2.2. BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S.A.	35
2.2.3. BANCO DO BRASIL S.A.	35
2.3. SETOR DE COMUNICAÇÃO	35
2.3.1. EMPRESA BRASILEIRA DE RADIODIFUSÃO – RADIOBRÁS	36
2.4. SETOR AGROPECUÁRIO	36
2.4.1. EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA – EMBRAPA	36
3. ANÁLISES DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DO PROGRAMA E DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E CULTURA ORGANIZACIONAL EMPREENDIDAS PELAS EMPRESAS COM O FOCO NA EQUIDADE DE GÊNERO	37
3.1. O PROBLEMA ENFRENTADO	37
3.1.1. SEGREGAÇÃO DE GÊNERO NO ACESSO AOS POSTOS DE TRABALHO E CONCENTRAÇÃO DE PODER	37
3.2. ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DA QUESTÃO	40
3.3. PRÁTICAS DE EQUIDADE: CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DE PESSOAS	42
3.3.1. GESTÃO DE PESSOAS	43
3.3.2. CULTURA ORGANIZACIONAL	45
CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXO: MATRIZ DE CONCESSÃO DO SELO 2007	52

LISTA DE SIGLAS

AT – Ações Transbordantes
BB – Banco do Brasil – BB
BNB – Banco do Nordeste do Brasil S.A.
CEAL – Companhia Energética de Alagoas
CEF – Caixa Econômica Federal
CEPEL – Centro de Pesquisas de Energia Elétrica
CGTEE – Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica
CNDM – Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
CNPM – Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres
CPF – Cadastro de Pessoa Física
CPRM – Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais
CO – Cultura Organizacional
EMBRAPA – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
ECO – Estudo sobre o Clima Organizacional
ELETROBRÁS – Centrais Elétricas Brasileiras S.A.
ELETRONORTE – Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A.
ELETRONUCLEAR – Eletrobrás Termonuclear S. A.
ELETROSUL – Centrais Elétricas S. A.
GP – Gestão de Pessoas
I CNPM – I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres
MME – Ministério de Minas e Energia
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PDE – Plano Diretor de Educação
PETROBRÁS – Petróleo Brasileiro S. A.
PLT – Programa Luz para Todos
PNPM – Plano Nacional de Políticas para as Mulheres
RADIOBRÁS – Empresa Brasileira de Comunicação S.A.
SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
SPM/PR – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República
UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro
UNIFEM – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher
SIOUV – Sistema Informatizado de Ouvidoria Interna
SIX – Unidade de Negócio da Industrialização do Xisto



APRESENTAÇÃO

O presente documento que a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) coloca à disposição da sociedade representa uma síntese do relatório de um ano de existência do Programa Pró-Equidade de Gênero. O Programa, cuja primeira edição encerrou-se em dezembro de 2006, com a outorga do Selo Pró-Equidade a onze empresas dentre aquelas que aderiram à edição 2005/2006, foi instituído pela SPM, em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Portaria SPM/PR nº 39, de 22 de setembro de 2005.

O Pró-Equidade tem como objetivo a promoção da igualdade de oportunidades entre os gêneros em empresas e instituições através do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional. Na edição 2005/2006, o programa dirigiu-se exclusivamente às empresas públicas e de economia mista. Já a sua segunda versão 2006/2007, lançada em dezembro de 2006, destina-se também às empresas do setor privado.

Lançado no segundo semestre de 2005, em cumprimento ao Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), o Programa Pró-Equidade de Gênero é uma das prioridades definidas no capítulo dedicado à autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania. O PNPM foi elaborado a partir dos resultados da I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, que definiu as diretrizes da política nacional para as mulheres na perspectiva da igualdade de gênero, considerando a diversidade de raça e etnia (BRASIL – SPM, 2004).

A execução do Programa Pró-Equidade de Gênero, nesta primeira edição, foi coordenada pela Subsecretaria de Planejamento da SPM e contou com comitê multidisciplinar, formado por representantes da OIT, UNIFEM, dos ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho e do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, além de duas especialistas com larga experiência e reconhecimento em temas de gênero e trabalho.



INTRODUÇÃO

O Programa Pró-Equidade de Gênero dialoga com a exigência de enfrentamento cotidiano e sistemático da opressão de gênero que cruza as relações presentes no mundo do trabalho, fortalecendo e/ou construindo fissuras no referido tecido social.

Trata-se de uma iniciativa que se fundamenta na existência de diversas experiências de enfrentamento à opressão – seja no mundo do trabalho, da política, no ambiente doméstico e das relações afetivas –, verificadas nas lutas feministas desde tempos mais remotos até as décadas de 60 e 70, quando emergiu, em países como Canadá, Estados Unidos da América, Bélgica e França, na União Européia, a luta contra “mecanismos reprodutores das discriminações de gênero” e pela “promoção de políticas de fomento da igualdade entre homens e mulheres nos locais de trabalho” (BRASIL – SPM, 2005a).

As relações de gênero no mundo do trabalho vem sendo objeto de pesquisa e discutidas como elemento das políticas de administração como estratégia de promoção de igualdade de oportunidades. Dessa forma, tem estimulado a constituição de fóruns internacionais tripartites (empresários, trabalhadores e estados) para formular, debater e avaliar as repercussões, no contexto da economia globalizada, das políticas de

igualdade de oportunidades, inicialmente nos aspectos jurídicos e, mais recentemente, numa modalidade diferenciada do enfrentamento da questão.

No campo da Administração, o debate sobre desigualdade de gênero no mundo do trabalho emerge do bojo da política das ações afirmativas nos locais de trabalho e passa a ser vista na perspectiva de situação coletiva de emprego, ganhando visibilidade com recomendações formuladas por fóruns, comitês e grupos de trabalho internacionais. Nesse sentido, países como Alemanha, Itália, Bélgica, Irlanda, França, Holanda, Grécia, Portugal, Espanha e Inglaterra têm se destacado por discutir emprego, mercado de trabalho e questões sociais.

Nesse contexto, no qual redes internacionais recomendam inovações na cultura organizacional com a introdução de estratégias para alcançar equidade de gênero no mundo do trabalho, e empresas se comprometem a modificar o seu ambiente de trabalho em prol da igualdade de oportunidades, há importante mediação por parte das instâncias do Estado – ministérios e secretarias de políticas públicas –, que desempenham o papel de favorecer e incentivar a efetivação de direitos, bem como expandir iniciativas que visam estru-



rar a diretriz da equidade de gênero, fornecendo suportes e subsídios legais que garantam a consolidação das mudanças na cultura organizacional e gestão de pessoas. Neste cenário, também cabe destacar a colaboração da OIT, por meio da publicação de suportes técnicos, em 1997, que consiste em recomendações para efetivar mudanças na cultura organizacional de empresas com práticas de equidade, em substituição a costumes e crenças assimétricos de gênero.

A partir dessas e de outras iniciativas, é possível compreender a trajetória da política internacional de equidade de gênero no mundo do trabalho, que começa com a modificação de legislações, passando pela concepção de mudanças a partir de estruturas sócio-culturais. Isso significa a migração da produção de leis sobre equidade de gênero para a aplicação de legislação com o foco na mudança de práticas já existentes, considerando que não há neutralidade das empresas em seus atos de: organizar, contratar, formar e promover as/os empregadas/os. Às empresas cabe a responsabilidade de alterar a tradicional estrutura

da divisão assimétrica entre homens e mulheres nas relações de trabalho, a partir da formação, recrutamento, promoção e remuneração de pessoal.

O Programa Pró-Equidade de Gênero inspirou-se nessas experiências para desenvolver, inicialmente em empresas públicas e de economia mista, novas concepções na gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançar a igualdade de gênero no mundo do trabalho. Trata-se de uma iniciativa do Governo Federal que reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal de 1988.

Nesse programa, as empresas que promoverem e difundirem práticas exemplares de equidade de gênero receberão o Selo Pró-Equidade de Gênero. Este Selo, concedido anualmente, possibilita medir os avanços do compromisso da empresa com a equidade de gênero e poderá ser utilizado pelas empresas em seus documentos, em expedientes internos e externos, em campanhas e peças de promoção institucionais.





1. PRÁTICAS DE GESTÃO PÚBLICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

A Presidência da República, ao criar a SPM, além de valorizar e considerar a tradição e a história do movimento feminista deu forma a uma concepção que considera as relações de gênero como estruturais para as práticas de gestão pública.

O passo inicial para dar forma a essa concepção foi a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (CNPM), convocada pelo presidente da República e coordenada pela SPM que, ao realizar essa tarefa, assumiu perfis tanto de gestão quanto de mediação. A sistematização dos resultados da I CNPM encontra-se no PNPM. Construído democraticamente, o plano está estruturado em torno de quatro eixos estratégicos de atuação: autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania; educação inclusiva e não sexista; saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos; e, enfrentamento à violência contra as mulheres (BRASIL - SPM, 2004).

O Programa Pró-Equidade de Gênero se enquadra na primeira área estratégica do PNPM e tem o perfil de mediação por se caracterizar como ação governamental de incentivo a equidade de gênero nas empresas. Trata-se de uma ação afirmativa que visa mudar o patamar qualitativo da vida das mulheres e estimular a adoção de novas práticas no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional de empresas, contribuindo para a eliminação de todas as formas de discriminação no ingresso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. O Programa está embasado no entendimento de que as assimetrias de gênero não serão enfrentadas considerando apenas a aprovação de leis, mas, sobretudo, pela adoção de em espaços onde a desigualdade de gênero encontra-se cristalizada.

Esta concepção fundamentou os processos metodológicos adotados. Cada uma das etapas de implementação do Programa buscou dialogar com a cultura organizacional das empresas, com as subjetividades que ali se encontram, com o seu imaginário social e as individualidades que o produzem. Consistiu em um diálogo da empresa com ela mesma. Vale ressaltar que não houve competição entre as elas, mas sim uma análise interna.

A concretização do programa envolveu as seguintes etapas: concepção e preparação; divulgação e implementação, a partir da adesão voluntária das empresas; e elaboração da ficha perfil, plano de ação, pactuação, monitoramento e concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero.



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





Cabe destacar que o processo de concepção e preparação do Programa contou com a contribuição do UNIFEM, OIT e de instituições governamentais e não governamentais. A coordenação foi da SPM, sob a responsabilidade da Subsecretaria de Planejamento. O Programa contou, ainda, com o apoio do Comitê Pró-Eqüidade de Gênero, composto por especialistas e representantes de instituições governamentais, organismos internacionais, organizações não governamentais e sociedade civil.

1.1. INSTITUCIONALIZAÇÃO DE PRÁTICAS DE GESTÃO PÚBLICA DE EQUIDADE DE GÊNERO

As desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho é uma realidade mundial. Nenhum país, até o momento, conseguiu eliminar a disparidade de gênero. Em resposta a essa realidade, o Governo Federal criou a SPM, inaugurando assim um momento novo na história do Brasil. Os elementos estruturais da concepção do Programa se enredam na história do movimento de mulheres, que se somaram à gestão pública da SPM.

A origem do Programa se deu no contexto de mobilização para a I CNPM, durante sua realização e no processo de implementação do PNPM, como também na busca de estratégias para efetivar metas e objetivos estabelecidos no referido Plano, especialmente, no que diz respeito ao capítulo dedicado à autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania.

Assim, é possível afirmar que o Pró-Eqüidade de Gênero nasceu do encontro desses elementos, que se enredam na execução do Plano, abrangendo uma estratégia política para marcar a diferença na gestão pública e também para potencializar o caráter econômico e financeiro das empresas.



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





1.2. ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO NAS TRILHAS DA EQUIDADE DE GÊNERO

As estratégias institucionais de divulgação do Pró-Equidade de Gênero incluíram a elaboração de folder, cartaz e de documento de apresentação do programa (contendo objetivos; a quem se dirige; vigência; os ganhos da empresa com a participação; as etapas, compromisso; forma de avaliação e critérios para a obtenção do Selo Pró-Equidade de Gênero). O material de divulgação também foi colocado à disposição na página da SPM na internet: <http://www.spmulheres.gov.br/>.

A distribuição do documento de apresentação do Programa e dos cartazes foi feita por meio de correspondência assinada pela Ministra Nilcéa Freire, dirigida ao presidente ou diretor-presidente de cada empresa com perfil de público desejado. O envio foi realizado por via postal e eletrônica.

Nessa primeira edição, 16 empresas responderam agradecendo o convite e confirmando interesse em participar do Programa, bem como solicitando informações sobre as etapas futuras.

É importante destacar que o processo de privatização realizado no governo anterior reduziu o universo de atuação do Programa nessa primeira edição, destinada às empresas públicas e/ou mista.

1.3. ADEÇÃO – DIALOGANDO COM AS INSTITUIÇÕES

O começo do programa na empresa se dá com fase de adesão. Esta fase tem caráter voluntário e a espontaneidade no ato de decidir é fundamental para romper resistências que poderiam emergir na gestão do Programa. A voluntariedade expressa autonomia, o que implica em decisões tomadas anteriormente, revelando, assim, o diálogo do Programa com processos já existentes de contestação e/ou implantação de medidas de equidade de gênero, estabelecendo continuidade de processos e não rupturas.

O processo de adesão ocorreu em quatro momentos: (i) envio de carta por parte da coordenação do Programa a todas as empresas públicas; (ii) retorno das empresas interessadas em participar do Programa, por correspondência convencional ou por meio eletrônico; (iii) retorno da coordenação com informações sobre as condições para adesão e execução do Programa (preenchimento e assinatura do Termo de Adesão,



preenchimento de ficha perfil, elaboração de plano de ação, pactuação, execução do plano de ação e monitoramento sistemático); e (iv) envio do Termo de Adesão por parte da empresa.

Dezesseis empresas assinaram o Termo de Adesão:

Banco do Brasil – BB;

Banco do Nordeste do Brasil S.A. – BNB;

Caixa Econômica Federal – CEF;

Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – ELETRONORTE;

Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL;

Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM;

Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE;

Companhia Energética de Alagoas – CEAL;

Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS;

Eletrobrás Termonuclear S.A. – ELETRONUCLEAR;

ELETROSUL Centrais Elétricas S.A.;

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA;

Furnas Centrais Elétricas;

Itaipu Binacional;

Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRAS;

Empresa Brasileira de Comunicação S.A. – RADIOBRÁS.



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres



1.4. AUTO-DIAGNÓSTICO – (RE)CONHECER PARA PLANEJAR

A elaboração da ficha perfil foi um momento fundamental para as empresas: momento de voltar-se para si, de descoberta e redescoberta de suas estruturas culturais e organizacionais sob a perspectiva de gênero. Como resultado, as empresas puderam perceber os elementos de fissuras nas relações de gênero.

Após assinar o Termo de Adesão, cada empresa assumiu compromisso de entregar, no prazo de sessenta dias, a ficha perfil contendo:

- I. perfil do corpo funcional: faixa etária, sexo, raça/cor, escolaridade;
- II. recrutamento e seleção: tipo de seleção, divulgação, ações afirmativas na seleção, seleção para estágio;
- III. processos de capacitação e treinamento - dados de inscritos/as: sexo, raça/cor, idade;
- IV. ascensão funcional e plano de carreira – cargo por sexo, raça/cor, processos de promoção, existência de ação de incentivo a promoção das mulheres, relação família e critérios de promoção;
- V. programas de saúde e segurança no trabalho – motivos de afastamento por sexo, raça/cor; existência de programas de prevenção;
- VI. política de benefícios – existência de creche, de espaço para amamentação, outros benefícios;
- VII. mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual – programas de inserção social, instâncias de acolhida de denúncias, tipo de denúncias, ocorrência de assédio sexual e moral, campanhas educativas de sensibilização;
- VIII. relação com terceirizadas – dados de pessoal: escolaridade, sexo, raça/cor, faixa etária, faixa salarial, seleção, ações afirmativas, creches;
- IX. propaganda institucional interna e externa – incorporação de valores de igualdade de oportunidades.

Das 16 empresas que enviaram o Termo de Adesão, 13 (81%) encaminharam a ficha perfil preenchida: BNB; CEF; ELETRONORTE; CEPEL; CGTEE; CEAL; ELETROBRÁS; ELETRONUCLEAR; ELETROSUL; Furnas Centrais



Elétricas; Itaipu Binacional; PETROBRAS; e RADIOBRÁS. Esse alto percentual de confirmação é um indicador de acerto no critério da voluntariedade para adesão.

1.5. PACTUAÇÃO – DECLARANDO COMPROMISSOS INSTITUCIONAIS

Se a adesão foi o momento da carta de intenções, a pactuação foi a tradução das intenções em compromisso, tendo sido dividida em três momentos: (i) elaboração do Plano de Ação; (ii) reunião de pactuação propriamente dita; (iii) e, por fim, solenidade de pactuação com a assinatura do Termo de Compromisso.

Das 13 empresas que enviaram a ficha perfil preenchida, onze encaminharam o Plano de Ação: CEF; ELETRONORTE; CEPTEL; CGTEE; CEAL; ELETROBRÁS; ELETRONUCLEAR; ELETROSUL; Furnas Centrais Elétricas; Itaipu Binacional; e PETROBRAS.

O objetivo do Plano de Ação foi introduzir e aprofundar o compromisso com a equidade de gênero, em dois blocos de ação: gestão de pessoas e cultura organizacional, considerando os aspectos mais frágeis apontados no preenchimento da ficha perfil para proposição de iniciativas que pudessem mudar positivamente os indicadores assinalados.

Houve também a recomendação para que as empresas definissem estratégias de desenvolvimento dos objetivos pré-fixados, resultados a serem alcançados, temporalidades, estratégias de divulgação do plano, gestão do plano e instrumentos de verificação do Plano.

Após a entrega do Plano de Ação, as empresas firmaram suas pactuações com a SPM e, em reuniões de avaliação do documento, verificou-se a viabilidade do enfrentamento das questões apontadas na ficha perfil. Participaram dessa reunião representantes das empresas, do Comitê do Programa e da SPM. A pactuação habilitou a empresa para a assinatura do Termo de Compromisso, considerada como uma forma de tornar público o compromisso da empresa com a política de gênero.



1.6. MONITORANDO O PLANO DE AÇÃO

O procedimento de monitoramento adotado levou em conta as recomendações propostas pela metodologia, que indicava visita à empresa, no mínimo, quatro meses após a pactuação do Plano de Ação, realização de entrevistas com os responsáveis pela execução do Plano de Ação para se averiguar os objetivos, meios e resultados e análise do efetivo desenvolvimento do Plano de Ação pela empresa. Por meio desse processo, foi possível identificar as empresas que executaram seus planos de ação.

1.7. O SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

A premiação foi o coroamento do processo, representado pelo Selo Pró-Equidade de Gênero. Ele revela o compromisso da empresa com a promoção da cidadania e a difusão de práticas exemplares de equidade de gênero no mundo do trabalho. Para conquistá-lo as empresas tiveram de cumprir as seguintes etapas: adesão ao Programa; preenchimento da ficha perfil; elaboração do plano de ação (instrumento operacional do compromisso); pactuação; execução do plano de ação; monitoramento; e avaliação positiva da execução do plano.

A avaliação do desempenho de cada empresa foi realizada pelo Comitê do Programa Pró-Equidade de Gênero, que observou as mudanças produzidas no mundo do trabalho nas relações institucionais a partir do cumprimento de todas as etapas do Programa e, especificamente, do cumprimento do Plano de Ação.

O cumprimento do Plano de Ação recebeu quatro categorias classificatórias: *Muito Satisfatório – 85% a 100%*; *Satisfatório – 70% a 84%*; *Pouco Satisfatório – 69% a 50%*; e *Não Satisfatório – menos de 50%*. Essas categorias foram definidas com base no cumprimento das ações relacionadas com as áreas de incidência do Plano de Ação: Gestão de Pessoas – GP e Cultura Organizacional – CO. Ao longo de sua implementação, ocorreram ações que ultrapassaram os limites da empresa, denominadas de ações “transbordantes” – AT¹.

¹ Denominação inspirada na fala da Ministra Nilcéa Freire, em Nota à Imprensa, divulgada pela Petrobras, na qual a Ministra enfatiza sua expectativa de que a iniciativa “transborde para a cadeia de relacionamentos da companhia e para a sociedade em geral”.



O Selo Pró-Equidade de Gênero 2007 foi concedido às empresas abaixo relacionadas, que obtiveram classificação na categoria *Muito Satisfatório – 85% a 100%*.

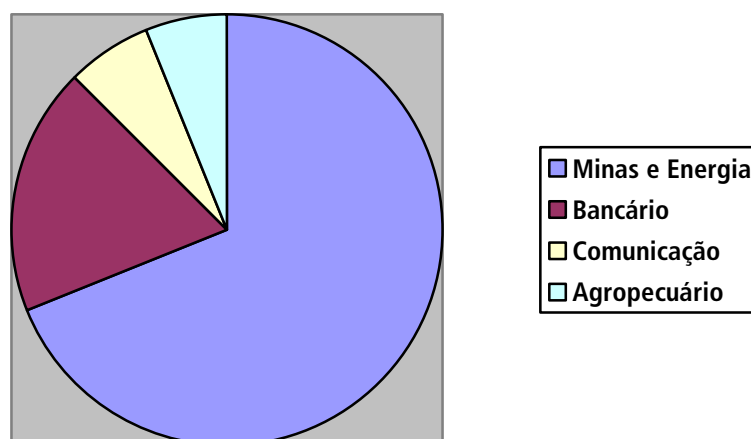
CONCESSÃO DE SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO – 1ª EDIÇÃO – 2005/2006

EMPRESA	AValiação
CEAL – COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS	GP – 80% - satisfatório CO – 100 - muito satisfatório SELO CONCEDIDO
CEPEL – CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO
ELETRORÁS – CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A.	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório AT – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO
ELETRONUCLEAR – ELETRORÁS TERMONUCLEAR S. A	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO
ITAIPU BINACIONAL	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório AT – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO
FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório AT – 88,88%- muito satisfatório SELO CONCEDIDO
CGTEE – COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO
CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S. A.	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO
ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S. A	GP 100% - muito satisfatório CO 90% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO
PETROBRAS/ PETRÓLEO BRASILEIRO S. A	GP – 80% - satisfatório CO – 100% - muito satisfatório AT – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	GP - 90% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório AT – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO

2. DESLOCAMENTOS, RUPTURAS E CONTINUIDADES NO MUNDO DO TRABALHO DAS EMPRESAS QUE ADERIRAM AO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO COMO ESTRATÉGIA DE PRODUÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Dentre o conjunto das 16 empresas que aderiram ao Programa Pró-Equidade de Gênero, observa-se a representação dos setores de Minas e Energia, Bancário, de Comunicação e Agropecuário.

Empresas aderentes por setor



Nessa edição, há uma presença predominante das empresas do setor energético que são vinculadas ao Ministério de Minas e Energia (MME), resultante de mobilização efetiva do Comitê Permanente de Gênero (criado durante a gestão da ministra Dilma Rousseff). A partir desse Comitê, surgiu um espaço de interlocução entre as empresas, o que refletiu na adesão ao Programa. Cabe destacar que a verticalidade no ato de criar esse Comitê dialogou com demandas existentes nas empresas do setor de modo que a mencionada verticalidade passou a deslocar-se para uma horizontalidade.

Além do Comitê, outros dois fatores também influenciaram na adesão ao Pró-Equidade de Gênero. O primeiro político: a escolha de uma mulher como titular da pasta do Ministério de Minas e Energia, cargo tradicionalmente masculino. O segundo refere-se ao fato da ministra ter sensibilidade e compromisso com a questão da igualdade de gênero - que interfere no político e no institucional.



Já o setor Bancário, apesar de contar com três grandes instituições, não estabeleceu diálogo entre si, o que poderia ter fortalecido a efetivação do Programa.

Os setores de Comunicação e Agropecuário, embora sejam potencialmente muito importantes para a natureza da ação do Programa, tiveram dificuldades em concretizar as respectivas etapas.

2.1. SETOR DE MINAS E ENERGIA

O conjunto de empresas integrantes do setor de Minas e Energia – formado por Eletrobrás, CEPEL, CGTEE, ELETRONORTE, ELETRONUCLEAR, Itaipu, PETROBRAS, ELETROSUL, Furnas, CEAL e CPRM – desenvolveu o Programa através de procedimentos semelhantes, com exceção da CPRM, que aderiu, mas não deu continuidade ao processo. As demais seguiram todas as fases, verificando-se apenas alguns problemas de calendário.

Além dos blocos de ações nos campos de Gestão de Pessoas e de Cultura Organizacional, o setor, por meio do seu Comitê Permanente para as Questões de Gênero, adotou a Ação Transbordante de transversalidade de gênero no Programa Luz para Todos (PLT).

2.1.1. CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A. – ELETROBRÁS

A ficha perfil da empresa apontou desafios no campo das relações de gênero e raça/etnia: no acesso, ascensão funcional e política de benefícios. Com o objetivo de enfrentar esses desafios, a empresa apresentou um Plano de Ação, que foi cumprido integralmente, contemplando ações nos campos de Gestão de Pessoas, Cultura Organizacional e Ações Transbordantes.

As ações de Gestão de Pessoas se dividem em ações de diagnóstico, sensibilização, capacitação e mudanças na estrutura organizativa, destacando-se:

- a alteração do sistema informatizado de pessoal com a inclusão do recorte de gênero, raça/cor e orientação sexual para o acompanhamento estratificado dos processos de admissão, contratação de estagiários/as e ações educacionais da força e trabalho e



- a Pesquisa Qualidade de Vida com recorte de gênero, raça/cor aplicada junto à força de trabalho.

Essas duas ações se destacaram, porque fornecem alicerce para o surgimento de práticas de equidade de gênero, oferecendo elementos para diagnóstico com a transversalidade de gênero, além de possibilidades, através do sistema informatizado, de cruzamento com o recorte de gênero, raça/etnia, para a percepção das diferenças.

As ações de Cultura Organizacional tiveram dimensão de diagnóstico, planejamento, divulgação e recomendação. Dentre as ações realizadas, destacam-se:

- divulgação sistemática, nas mídias interna e externa, de informações sobre as ações afirmativas de gênero implementadas na ELETROBRÁS;
- inclusão das ações de gênero no Balanço Social da Empresa;
- lançamento do Canal de Gênero – importante veículo na viabilização de atendimento específico para questões de gênero, disponibilizado, via Intranet, para toda força de trabalho da empresa, em parceria com a Ouvidoria-Geral, visando à confiabilidade e segurança sigilosa para o uso do canal.

As ações se destacaram porque apresentam elementos comunicacionais que indicam mudanças na empresa, tendo em vista que o aspecto informacional é um dos elementos integrantes da cultura organizacional.

Entre as Ações Transbordantes destaca-se o PLT, que permite que se vislumbre o potencial de “transbordamento” do Programa Pró-Equidade de Gênero na medida em que trabalha com a possibilidade de fazer chegar à perspectiva de gênero aos projetos complementares e às obras do PLT.

2.1.2. CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA – CEPEL

Em síntese, o perfil da empresa revelou discriminação entre mulheres e homens no acesso, na promoção e na percepção salarial, não havendo política de benefício de enfrentamento à questão.

As ações no campo da Gestão de Pessoas tiveram caráter de diagnóstico, formação e de mudanças estruturais, dentre as quais se destacam:

- pesquisa junto aos seus empregados efetivos e demais colaboradores no sentido de (re)conhecer, via sistematização de dados desagregados por sexo, cor e escolaridade, o conjunto da força de trabalho;
- implantação de um novo sistema de análise de desempenho e resultados, que se encontra em processo;
- ciclo de palestras, com destaque para a preocupação em apresentar temas como: relações de gênero; ética no trabalho; violência contra as mulheres e aborto; assédio moral e a organização flexível do trabalho.

A importância dessas ações está no fato de fornecerem embasamento para Práticas de Equidade de Gênero, visto que propiciam a obtenção de elementos de diagnóstico. Ao mesmo tempo, o sistema de análise de desempenho e resultados possibilita a captação de resultados auferidos pelo recorte de gênero e raça/etnia, que constituem base para a concepção e execução de Práticas de Equidade.

No que diz respeito à Cultura Organizacional, as ações da empresa ganharam conotação de formação, divulgação e intervenção, com destaque para:

- criação de um serviço de Ouvidoria, que se encontra em processo;
- fortalecimento da auto-estima dos/das funcionários/as, fazendo com que, pela primeira vez, a instituição tenha uma mulher como motorista voluntária de ambulância.

A primeira ação fornece suporte para a Prática de equidade de Gênero por criar o mecanismo de escuta e, com isso, a possibilidade de empreender ações de correção de conduta. A segunda tem caráter de Prática de Equidade de Gênero.



2.1.3. COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA – CGTEE

A ficha perfil da empresa apresenta como lugares de enfrentamento das assimetrias de gênero: política de acesso aos quadros funcionais da empresa, política de ascensão e promoção funcional e política de benefícios. No campo de Gestão de Pessoas, as ações da empresa tiveram natureza de diagnóstico, sensibilização e capacitação, dentre as quais se destacam:

- mudança na ficha cadastral com vistas a possibilitar o (re)conhecimento das relações de gênero no quadro funcional, levando em consideração exigências de ordem técnica, e informando o Estudo sobre o Clima Organizacional – ECO;
- criação de indicadores (em processo) que meçam e acompanhem a evolução da inclusão do atendimento de condições específicas às necessidades das mulheres.

O destaque para essas ações se dá em razão de as mesmas propiciarem a percepção das diferenças e desigualdades existentes. O que as consolidaria como Práticas de Equidade de Gênero.

No campo da Cultura Organizacional, as ações da empresa se caracterizaram como diagnóstico, mobilização, divulgação e estruturante, dentre as quais se destacam:

- criação de uma logomarca e/ou slogan que simbolize o esforço empresarial para a internalização a abordagem de gênero na gestão empresarial;
- construção de banheiros femininos e confecção de uniformes femininos para as funcionárias, com vistas a reforçar o reconhecimento da presença das mulheres no interior da empresa.

As duas ações ganharam destaque em função de seu caráter informacional, que é elemento integrante da cultura organizacional. A primeira ação fomenta e, ao mesmo tempo, dá publicidade às Práticas de Equidade. A segunda dá base para as Práticas de Equidade de Gênero.

2.1.4. CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S. A. - ELETRONORTE

As situações de assimetrias de gênero vão desde o acesso até a aferição de salários, passando pela promoção. A empresa se destaca pela existência de medidas para corrigir as assimetrias, como, por exemplo,



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





a institucionalização de espaço de acolhida de denúncias, a proteção à mulher grávida, realização de campanhas educativas, entre outras iniciativas.

A não identificação de raça/etnia, desconhecimento de nível de qualificação de homens e mulheres, ausência dos temas transversais no PDE, ausência de informações destinadas às mulheres quanto à saúde e segurança no trabalho e pouca disseminação dos mecanismos de combate às práticas discriminatórias são alguns desafios a serem superados pela empresa.

As ações do bloco Gestão de Pessoas tiveram natureza de diagnóstico e intervenção, dentre as quais se destacam:

- identificação do quadro funcional com enfoque de gênero, raça, etnia e portador de necessidades especiais;
- estabelecimento de procedimentos normativos nos processos de contratação de mão-de-obra terceirizada permanente, e estagiários/as que contemplem a inclusão de negros, indígenas, mulheres e portadores de necessidades especiais;
- adequação do instrumento de pesquisa Estudo do Clima Organizacional (ECO) no tocante à equidade de gênero, raça, etnia e portadores de necessidades especiais.

A primeira e a terceira ações foram destacadas em razão de possibilitarem diagnóstico das diferenças tratadas como desigualdades, fornecendo a base para a implementação de práticas de correção, ou seja, de Equidade de Gênero e raça/etnia. A segunda ação altera a sua normalização, o que determina a execução de Prática de Equidade de Gênero e raça/etnia.

Quanto à cultura organizacional, a empresa executou ações de sensibilização, divulgação e estruturantes, dentre as quais se destacam:

- assunção de compromisso de cinco anos com o Programa, ao planejar as ações em três fases. Primeira: criação (nov/2005 a dez/2006), disseminação e sensibilização. Segunda: implantação do programa (set/2006 a dez/2007), capacitação, aplicação de pesquisa para identificar raça/etnia, construção de diagnóstico étnico-racial e de gênero, bem como a instalação do sistema de identificação permanente da diversidade. Terceira fase: implementação do Programa, com início em jun/2007 e término em dez/2010, com a definição de parâmetro de igualdade;
- inserção do Programa Pró-Equidade de Gênero no planejamento estratégico da empresa;





- implantação de um Plano de Mídia interna que valorize a diversidade étnico-racial e de gênero, regional.

As ações ganham destaque por sua natureza de sustentação para Práticas de Equidade de gênero e étnico-raciais, de caráter estruturante e transversal da cultura organizacional da empresa.

2.1.5. ELETROBRÁS TERMONUCLEAR S.A. – ELETRONUCLEAR

As assimetrias de gênero na empresa informadas na ficha perfil referem-se ao acesso, ascensão funcional e remuneração. A empresa reconhece a existência de dificuldades na promoção de mulheres, o que evidencia a percepção de uma situação de desigualdade de gênero. Tal percepção foi considerada como fator positivo para o enfrentamento da questão.

No que diz respeito ao bloco Gestão de Pessoas, as ações da empresa foram de caráter de diagnóstico e formativo, com destaque para:

- realização da pesquisa quanto à cor/etnia dos empregados;
- atualização cadastral;
- estudo para viabilizar a ampliação de exames periódicos, para homens e mulheres, relacionados à prevenção/deteção de câncer de próstata, de mama e de colo de útero.

As ações são importantes por terem possibilitado com que a empresa (re)conhecesse as características de seu quadro de empregados no que diz respeito ao estado civil, cor/etnia e deficiência física. A primeira ação foi fundamental para a execução das duas seguintes – implantação, no cadastro de pessoal da empresa, de dados relativos à cor/etnia; introdução, no banco de dados de treinamento, de dados sobre escolaridade, sexo e cor/etnia. Essas duas ações implicam um processo de adequação de *softwares* que, além de toda uma necessária sensibilização quanto à importância das questões de equidade de gênero, exigiu um entendimento sobre o custo financeiro envolvido nas adequações, aceito como investimento e não como gasto. A terceira ação destacada informa sobre o olhar para os homens de forma igualitária. O conjunto dessas ações fornece elementos estruturantes para a efetivação de Práticas de Equidade.



No que se refere à Cultura Organizacional, as ações são de caráter normativo e de divulgação, dentre as quais se destacam:

- introdução da perspectiva de gênero no “Código de Ética” e no “Código de Conduta” da empresa, que também transbordou para a cadeia de relacionamento com seus fornecedores;
- introdução da perspectiva de gênero na propaganda institucional – peças que demonstraram o posicionamento e a preocupação da empresa com a perspectiva de gênero.

O destaque se deve ao fato de a primeira ação servir de base de regramento para a efetivação de Práticas de Equidade, e a segunda consistir em intervenção na produção de conhecimento através da informação, base para a concepção e efetivação de Práticas de Equidade.

2.1.6. Itaipu Binacional

A empresa possui um histórico de sensibilização e mobilização para as questões de gênero anterior à realização da I CNPM, à formalização do Comitê do MME e ao Programa, o que atuou como estimulador para a instauração de uma política de gênero no setor de Minas e Energia.

A ficha perfil atual informa a existência de elementos de concentração histórica de poder nas relações de gênero e raça/etnia. No entanto, observam-se elementos atenuadores, como a forte presença de mulheres em setores como o jurídico, e sensibilidade no trato com as mulheres em seus momentos de reprodução, como, por exemplo, a concessão de auxílio-creche e remanejamento de grávidas.

Para enfrentar esses desafios indicados na ficha perfil, a empresa optou por fortalecer as ações previstas para o ano 2006 no Plano de Ação do Comitê de Gênero, referente ao período 2004 a 2007.

No campo da Gestão de Pessoas, as ações consistiram em diagnóstico, produção de material de apoio didático-pedagógico, formação e reivindicação. Entre elas se destacam:

- atualização do perfil social, com destaque para a questão de gênero, raça e etnia, resultando na publicação de um caderno com a disseminação dos resultados;
- reivindicações para revisão do Plano de Cargos para empregados e empregadas, com equiparação salarial para empregados e empregadas que exercem a mesma função; condições



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





para a mulher ascender a cargos de chefia e de direção; incentivo ao estudo e análise de gênero, incluindo também os homens; participação das mulheres em todas as decisões que dizem respeito à carreira, salários e assuntos gerais da empresa; implantação de uma ouvidoria para as questões da mulher.

As duas ações criam as condições para o desenvolvimento de Práticas de Equidade de gênero e raça/etnia. No âmbito da Cultura Organizacional, as ações denotam caráter de mobilização, divulgação, preparação e institucionalização, dentre as quais se destacam:

- institucionalização do Programa até 2011 – com inserção no planejamento estratégico da empresa;
- solicitação ao Setor de Recursos Humanos, para que os cursos de capacitação em gênero sejam contabilizados para efeito de promoção interna.
- empoderamento de mulheres em postos de tradição masculina, a exemplo da diretoria financeira.

Essas ações têm importância na promoção de Práticas de Equidade, devido ao seu caráter estruturante, seja na institucionalização ou no desenho da cultura organizacional.

2.1.7. PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS

No tocante às relações de gênero, a empresa apresenta um perfil com desafios que vão desde o acesso à concentração de poder no universo do sistema Petrobras até a política de benefícios específicos para as questões de gênero. Observa-se, contudo, que existe uma sensibilidade desenvolvida no que se refere à percepção da questão de gênero na empresa.

O respectivo Plano de Ação está organizado nos seguintes itens: histórico, processo de elaboração do Plano e ações já realizadas e planificação das ações futuras. No histórico, a empresa apresenta ações de gênero, desenvolvidas antes da adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero.

No campo de Gestão de Pessoas, as ações abrangeram diagnóstico, capacitação e preparação e intervenção, com destaque para:



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





- atualização e revisão do cadastro e do currículo dos empregados em todo o Sistema Petrobras, através de pesquisa, considerada a maior da categoria;
- nomeação de mulheres para cargos de tomada de decisão, sendo a nomeação da Gerente Geral da SIX o exemplo por excelência;
- alteração na página da Internet da empresa e a determinação em possibilitar aos participantes do Comitê de Gênero a participação em cursos de mestrado relacionados com o tema.

As ações evidenciam a existência de processos que podem produzir as dinâmicas formadoras de Práticas de Equidade de Gênero.

No campo de Cultura Organizacional, as ações incluíram diagnóstico, preparação, mobilização e estruturação, dentre as quais se destacam:

- aplicação da pesquisa de Responsabilidade Social e Gênero, com vistas a: (i) subsidiar a Política de Gênero no sistema Petrobrás, reconhecendo sua especificidade enquanto empresa pública que opera no mercado global e submetida à racionalidade e à lógica competitiva; (ii) subsidiar a Petrobrás na consolidação e interpretação de indicadores de Gênero na Balança Social, indicadores Ethos e *Índice Dow Jones de Sustentability*, e (iii) propor uma Agenda de Gênero para o Sistema Petrobrás, com base na experiência internacional e nacional dos setores de profissões não tradicionais;
- inserção, no Plano Estratégico, de posicionamento relativo ao respeito à diversidade e à liderança na atração e retenção de competências, sem discriminação de etnia, raça, sexo, orientação sexual, idade ou deficiência. Nesse contexto, observa-se a participação do Presidente da empresa na diretoria do Pacto Global, uma iniciativa das Nações Unidas para incentivar a prática da responsabilidade social corporativa, bem como a adequação do Código de Ética, com a inclusão das expressões “respeito à diversidade” e “sem discriminação de etnia, raça, sexo, orientação sexual, idade ou deficiência”;
- criação de *link* específico sobre gênero e diversidade na página da Internet da Petrobrás, como estratégia de comunicação interna, sustentabilidade, responsabilidade social corporativa e gerenciamento de dados.



A primeira ação ganhou importância por facilitar as Práticas de Equidade, com o seu caráter diagnóstico; a segunda destaca-se pela dimensão estruturante da cultura organizacional, no que se refere ao seu potencial de mobilização em relação à normalização. A terceira ação representa, de fato, uma Prática de Equidade de Gênero pelo caráter de permanência, que influi no desenho da cultura organizacional da empresa.

Como Ação de Transbordamento, destaca-se a premiação de projetos (culturais, sociais e ambientais) que na abordagem do tema demonstrou preocupação com as questões relacionadas aos papéis e necessidades de homens e mulheres.

Essa é uma típica ação de “transbordamento” das fronteiras do Programa Pró-Equidade de Gênero, que possibilitou a inserção do olhar de gênero no âmbito da constituição do Conselho Deliberativo do Processo Seletivo do Programa Petrobrás Fome Zero, criado em maio de 2003. Dentre as suas diversas ações, está prevista a seleção pública anual de projetos cuja destinação de recursos para o ano de 2006 foi na ordem de R\$ 20 milhões, aplicados a partir dos critérios apresentados no regulamento. A Comissão de Gênero, após inúmeros processos de articulação, conseguiu assento no Conselho Deliberativo do Processo de Seleção Pública de Projetos, passando a fazer parte do processo de escolha dos projetos premiados. Trata-se de uma ação não decorrente do Programa, que fomenta e enseja Práticas de Equidade de Gênero no interior da empresa e no conjunto da sociedade.

2.1.8. CENTRAIS ELÉTRICAS S.A. – ELETROSUL

A empresa apresenta desafios tanto nos aspectos de Cultura Organizacional quanto no de Gestão de Pessoas, tais como problemas no acesso e na promoção das hierarquias de poder e de salários, tanto para mulheres quanto para pessoas negras.

No campo da Gestão de Pessoas, as ações tiveram caráter de sensibilização, formação e mobilização, dentre as quais se destacam:

- inserção da temática de gênero no Encontro de Qualidade de Vida dos Técnicos de Manutenção;
- apoio institucional (produção de material de divulgação).





As duas ações se destacam sob a perspectiva de Práticas de Equidade: a primeira, pelo caráter transversal; a segunda, pela importância da informação na produção de conhecimentos que alimentam as Práticas de Equidade a serem concebidas e efetivadas.

Quanto à Cultura Organizacional, as ações tiveram caráter de sensibilização, formação e de mobilização, com destaque para:

- criação do informativo do Comitê de Gênero;
- elaboração de panfletos para a Campanha do Laço Branco.

As duas são importantes na fomentação de Práticas de Equidade pelo potencial de informação e de mobilização.

No campo das Ações Transbordantes, destaca-se a atuação, tanto interna quanto externa, do Comitê de Gênero no apoio a iniciativas de políticas de gênero na Prefeitura. A implantação da Casa de Passagem, que atende mulheres em situação de violência, é um exemplo de ação transbordante externa. Já a produção de Vídeo sobre a Violência Sexual – intitulado “*BASTA*” – da Rede de Atenção Integral às Vítimas da Violência Sexual do Município de Florianópolis é uma ação transbordante de reflexo interno. Este vídeo teve uma boa repercussão dentro da empresa, suscitando muitas reflexões e interesse dos funcionários (homens) em debater o assunto. Vale destacar que essa atuação do Comitê de Gênero também interfere no (re)desenho da Cultura Organizacional da empresa.

2.1.9. FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.

Os principais problemas da empresa estão no acesso e concentração de poder e de salários mais elevados. Um aspecto positivo é o fato de existir uma percepção sobre suas principais dificuldades, passo fundamental para adotar política de resolução de suas questões.

As ações do bloco Gestão de Pessoas tiveram caráter normativo, de divulgação, de formação e de estruturação, dentre as quais se destacam:

- alteração na redação das normas da empresa e orientação ao órgão competente para adaptar a formatação de editais de concursos, no sentido de respeitar a diversidade e garantir a igualdade



de oportunidades entre mulheres e homens, citando denominações profissionais no feminino e no masculino;

- implantação de projeto sobre Bolsa de Transferência, com a finalidade de dar maior visibilidade aos processos de recrutamento, seleção e transferência de postos de trabalho. O projeto possibilita a permuta das(os) empregadas(os), sendo que a transparência do processo favorece às mulheres, visto que a pessoa tem a possibilidade de “trocar de lugar” ao saber, por meio da Bolsa, da existência de vaga em outra função, expondo o seu desejo de mudança de modo independente de articulações internas.

A primeira ação fornece estrutura normativa para a concepção e efetivação de Práticas de Equidade de Gênero. A segunda fornece infra-estrutura organizacional que possibilita tais Práticas.

No campo de Cultura Organizacional, as ações tiveram natureza de diagnóstico, sensibilização, normalização, mobilização, formação, divulgação e potencial de estruturação, dentre as quais destacamos:

- elaboração de diretrizes para as mulheres de FURNAS – Declaração Oficial de Diretrizes para Mulheres – e posterior incorporação à política de Cidadania Empresarial e de Responsabilidade Social;
- criação de “jogo” na página da Internet da empresa, com o objetivo de estimular o envolvimento do voluntariado social corporativo, baseado no terceiro objetivo do conjunto dos oito “Objetivos de Desenvolvimento do Milênio”. Para tanto foi criado um *software* específico que procura sensibilizar e informar cerca de 1.200 profissionais voltados para a mobilização sociais e voluntários;
- criação de marca (selo Grupo de Gênero) para divulgar o compromisso da empresa com a equidade de gênero e valorização da mulher, que foi incluída em pastas, *folders*, blocos e outros materiais impressos, internos e externos, da empresa.

A importância da primeira ação está no seu caráter normativo no que tange às Práticas de Equidade. A segunda ação possui um potencial formador de conhecimento pelo acionamento de estruturas afetivo-emocionais. Já a terceira destaca-se pelo papel da informação para as Práticas de Equidade de Gênero.

Como Ação de transbordamento, foram observados:



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres



- o desenvolvimento de projetos sociais com foco na capacitação, geração de renda e autonomia das mulheres, com destaque para o projeto Aldeia da Cidadania, que atende as populações prioritárias do Projeto Luz para Todos. Esta ação tem o mérito de contribuir para o cumprimento da ação específica do PNPM, que tem como responsável por sua implementação o MME.
- a valorização de iniciativas culturais e para mulheres, a exemplo do patrocínio dos filmes “Brasil Feito à Mão”, “Zuzu Angel”; do livro “A Chave dos Labirintos”, do *talk show* “Sempre um Papo com Rose Muraro”; da restauração do Solar da Baronesa que abrigará a Casa da Mulher Mineira, em Santa Luzia, MG, entre outras. O cumprimento dessa ação também está diretamente relacionado com o PNPM.

A importância das duas ações como facilitadoras de Práticas de Equidade de Gênero, reside no seu potencial de comunicação com o conjunto da sociedade.

2.1.10. COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS – CEAL

A empresa apresenta desafios na Gestão de Pessoas e na Cultura Organizacional, nas dimensões do acesso ao quadro funcional da empresa, ascensão funcional, concentração de salários elevados, política de benefícios e política de divulgação da empresa.

As ações de Gestão de Pessoas tiveram natureza diagnóstica, formativa e estruturante, dentre as quais se destacam:

- inclusão, no cadastro de registro do sistema de informação dos funcionários, de dados sobre sexo, raça, etnia e escolaridade;
- incorporação do recorte de gênero em todos os cursos e treinamentos da empresa;
- criação de programa de saúde com ações voltadas para o público feminino, incluindo aeróbica, palestras sobre saúde, assédio moral e sexual.

As ações destacadas são importantes por capacitar para sensibilizar e empreender Práticas de Equidade de Gênero.



No que se refere à Cultura Organizacional, tiveram caráter de estruturação, divulgação e aplicação de normas, com destaque para:

- inclusão nos Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Trabalhistas, de cláusulas que promovam direitos iguais no emprego e profissão em relação a gênero, raça e etnia;
- recomendação para que nas publicidades e patrocínios da CEAL não seja veiculada qualquer imagem discriminatória ou estereotipada de gênero, raça ou etnia ligada à sua marca.

A importância das ações destacadas consiste no cuidado com a aplicação de normas para a produção de práticas de Equidade de Gênero tanto no ambiente produtivo quanto no da propaganda e publicidade.

No âmbito das Ações Transbordantes, ressalta-se o recorte de gênero presente no Programa Luz para Todos, com reflexo na composição estruturante da cultura organizacional da empresa.

2.2. SETOR BANCÁRIO

O segundo perfil que mais aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero foi o do setor bancário, representado pelas seguintes empresas: Banco do Nordeste, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil.

2.2.1. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

A atuação da empresa sob a perspectiva de gênero teve início com o Programa Diversidade Caixa, focado no aprimoramento e qualificação das relações internas (com o corpo funcional) e externas, com os clientes e a sociedade. Dessa perspectiva, a adesão da empresa ao Programa Pró-Equidade de Gênero constitui uma das atividades integrantes do mencionado programa.

A empresa apresenta, assim, significativos avanços estruturais na questão de gênero restando enfrentar pequenos desequilíbrios no que se refere ao acesso e à promoção. Mas, o maior desafio está nas questões étnico-raciais.

As ações no campo de Gestão de Pessoas tiveram natureza diagnóstica, de sensibilização, de divulgação, formativa e estruturante, dentre as quais destacamos:





- a inclusão da questão da diversidade no SIOUV – Sistema Informatizado de Ouvidoria Interna – possibilitando o registro de reclamações, sugestões e elogios;
- o reconhecimento das Regionais com melhor indicador de gênero – o que estimula a representação de mulheres no quadro de ocupantes de cargos e possibilita o controle da participação de mulheres no conjunto do corpo funcional de cada Regional;
- criação de sub-comitês de gênero, nas Regionais.

As ações destacadas têm sua importância na produção de Práticas de Equidade de Gênero pelo seu caráter de ampliação de espaço de escuta, registro e monitoramento, que fornece elementos para avaliação e concepção de Práticas para correção de assimetrias, bem como na institucionalização e estímulo à política de diversidade na política de gestão de pessoas da empresa.

No campo de Cultura Organizacional, as ações destacadas tiveram caráter de diagnóstico, sensibilização, formação e promoção:

- inserção do Programa Diversidade Caixa no Planejamento Estratégico da empresa, garantindo a sua institucionalização e continuidade;
- assunção da diversidade “como política em *marketing*”;
- instituição, em publicação mensal, dos indicadores de gênero e raça na ocupação de cargos (para toda a empresa);
- seleção de mulher para posto de mando – a presidência da empresa, numa conjuntura favorecida por elementos externos e internos à empresa.

As ações são importantes na produção de Práticas de Equidade por seu caráter de motivação e pela força constituinte dessas Práticas no (re)desenho da cultura organizacional da empresa.

Como Ação Transbordante, destaca-se:

- inserção, nos extratos de correntistas da empresa, de mensagens sobre datas alusivas à questão da diversidade seja de gênero, seja de raça/etnia;
- gratuidade na emissão de Cadastro de Pessoa Física (CPF) para mulheres na semana de 08 de março;
- inserção do recorte de diversidade – raça/etnia e gênero – na publicidade da empresa.



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





As ações informam à sociedade sobre a atuação da empresa em prol de relações de equidade, o que traz reflexos não só externos, mas também internos, fornecendo embasamento para fortalecimento e continuidade da política de diversidade da empresa.

2.2.2. BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S.A.

A ficha perfil da empresa apresenta como desafios a desconcentração de poder em gênero, geração, raça e etnia com ações estruturantes que favoreçam acesso e promoção. Não foi apresentado Plano de Ação, fato que desabonou a empresa para o recebimento do Selo Pró-Equidade de Gênero 2007. Entretanto, durante o ano de 2006, foram mantidos contatos com a Coordenação do Programa, com solicitação de reunião de acompanhamento visando a elaboração de agenda com o objetivo de adesão ao Programa na edição 2006/2007.

2.2.3. BANCO DO BRASIL S. A.

A empresa apresentou ficha perfil incompleta, e informou sobre desequilíbrios nos quantitativos de gênero e raça/etnia, concentração nos aspectos de gênero e raça/etnia, de salários mais elevados. Entretanto, não foi apresentado Plano de Ação, o que a desabonou para o recebimento do Selo Pró-Equidade de Gênero 2007.

2.3. SETOR DE COMUNICAÇÃO

Apenas uma empresa do setor de comunicação – a RADIOBRÁS – assinou o Termo de Adesão.

2.3.1. EMPRESA BRASILEIRA DE RADIODIFUSÃO - RADIOBRÁS

Os desafios da empresa se apresentam no campo do acesso e promoção, embora se mostrem atenuados com Práticas de Eqüidade. Não foi apresentado Plano de Ação, embora tenham sido cumpridas algumas ações relacionadas com a implantação do Programa Pró-Eqüidade de Gênero.

Dentre as principais ações realizadas estão: (i) pesquisa junto ao corpo funcional contemplando a inclusão das variáveis sobre escolaridade e cor/etnia; (ii) articulação com as diferentes diretorias para sensibilizar e mobilizar os dirigentes para o tema, tendo em vista a inserção do enfoque de gênero nas pautas dos veículos de comunicação.

Após reunião de acompanhamento, a empresa manifestou interesse em sua permanência no Programa por meio de nova adesão.

2.4. SETOR AGROPECUÁRIO

Apenas a EMBRAPA assinou o Termo de Adesão ao Programa.

2.4.1. EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA

A participação da empresa no Programa ocorreu a partir da manifestação de interesse em assinar o Termo de Adesão. Entretanto, não houve continuidade no processo, sem o subsequente envio da ficha perfil e do Plano de Ação. Com isso, a empresa ficou impossibilitada de concorrer ao Selo Pró-Eqüidade de Gênero 2007.

3. ANÁLISES DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DO PROGRAMA E DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E CULTURA ORGANIZACIONAL EMPREENDIDAS PELAS EMPRESAS COM O FOCO NA EQUIDADE DE GÊNERO

O Programa Pró-Equidade de Gênero emerge da estratégia de enfrentamento das desigualdades e discriminações de gênero no mundo do trabalho. O presente capítulo procurará analisar a materialidade do problema enfrentado, bem como a eficiência e eficácia da estratégia adotada.

3.1. O PROBLEMA ENFRENTADO

O problema enfrentado consiste nas diferenças entre homens e mulheres transformadas em desigualdades no mundo do trabalho. Concretamente, o problema evidencia-se na segregação de gênero para acesso a postos de trabalho e na concentração de poder institucional, sob forma de cargos de mando e de salários mais elevados no universo masculino, nos setores representados pelas empresas que participaram da primeira edição do Programa Pró-Equidade de Gênero².

3.1.1. SEGREGAÇÃO DE GÊNERO NO ACESSO AOS POSTOS DE TRABALHO E CONCENTRAÇÃO DE PODER

O problema se manifesta pelo desequilíbrio nos dados quantitativos de homens e mulheres no quadro de pessoal das empresas. A primeira questão que emerge é levantar os porquês que dialogam com essa composição da realidade.

Fazendo um paralelo entre os três setores observados: um de produção – Minas e Energia; e dois de serviços³ – Bancário e Comunicação, observa-se forte desequilíbrio no setor de produção. É nesse setor que emerge um primeiro elemento que dialoga com a questão: a natureza do trabalho, que por estar intimamente relacionada a aspectos culturais não deixa de dialogar com a questão de gênero, o que fez com que a divisão cultural dos gêneros produzida por processos de concentração de poder produzisse contorno peculiar na divisão sexual do

² O setor agropecuário não apresentou dados suficientes para fazer análise.

³ O setor de Minas e Energia não é só produção, na verdade, é produção e distribuição de energia, ou seja, é produção e serviço.



trabalho. Como resultado, surgiu um mundo do trabalho feminino e um outro masculino, numa assimetria de poder, em que o mundo do trabalho produtivo (de bens e de serviços) caracteriza-se como masculino, enquanto que o reprodutivo (biológico – parir; manutenção da vida – e o social) mostra-se feminino. Dessa perspectiva, o trabalho produtivo tem sido tratado, na estruturas sociais patriarcais, como dimensão mais valorizada, com resultados mais visíveis no conjunto da sociedade, que atestam crescimento, em especial na produção de bens e riquezas.

A forma adotada para se perpetuar essas dimensões culturais envolvidas na desvalorização do trabalho feminino tem sido a banalização da questão, de modo a parecer que problemas dessa estirpe são naturais ou derivam da natureza do próprio serviço.

As ações de diagnóstico presentes em quase todos os planos de ação das 16 empresas analisadas revelam que o primeiro desafio é fazer com que a discriminação entre mulheres e homens seja percebida como tal. Confirmando, assim, que as questões de gênero encontram-se de tal modo percebidas sob a ótica “natural” de que o trabalho masculino tem mais valor, refletindo, inadvertidamente, o que está posto na sociedade.

Uma dimensão do problema diz respeito à não correlação da questão de gênero com resultados econômicos e financeiros ocorridos na empresa. Ou seja, não se percebe os efeitos da discriminação de gênero naqueles resultados, atribuindo-os a outras causas.

Outra dimensão está relacionada com sua localização efetiva: o acesso e a promoção. No que diz respeito ao acesso, há vários elementos que se cruzam: a realidade em que estão contextualizadas as empresas; a formação cultural das mulheres que inibe a ocupação de espaços considerados de tradição masculina; o formato das seleções – a exemplo de prova de esforço físico e de entrevistas – que inibem a participação feminina deixando margem para o exercício de subjetividades, as quais em razão da tradição assimétrica de poder podem favorecer velhas práticas que negam igualdade de oportunidades.

Um elemento que se encontra na periferia da questão é “O que acontece aqui dentro é o que está lá fora?”. Mas, será que é possível mudar algo no interior quando o entorno não favorece? Isso só seria possível numa perspectiva de que as mudanças só acontecem em plano macro.

Todavia, pode-se analisar a questão sob a perspectiva de que a realidade é composta por inúmeras micro-dinâmicas, inseridas numa macro-dinâmica, e que um movimento dos micro-espacos pode até não produzir mudança macro, mas pode gerar formas de micro-políticas que dialogam com outras formas também micro,





que interferem nos processos de instituição de identidades, podendo inclusive produzir mudanças mais amplas (FOUCAULT, 1992).

A formação cultural das pessoas dirige, de certo modo, os processos de instituição de identidades, que serão acionadas conforme a exigência política de cada contexto. Se as mulheres são educadas para não se aventurar em universos predominantemente masculinos, com tarefas consideradas de homem, a participação delas tende, de fato, a ter menor expressividade. Um exemplo disso é o concurso para auxiliar de segurança interna, realizado pela Petrobrás em 2005, no qual se inscreveram apenas duas mulheres. E uma delas foi aprovada.

Com relação ao tipo de instrumento de seleção, a exemplo de entrevista e teste psicológico, que deixam margem para o exercício de subjetividades, considera-se que a solução não envolve somente a mudança do instrumento, visto que as subjetividades estão presentes em todos os lugares de atuação humana. Portanto, a forma mais adequada para enfrentar o risco das subjetividades é partir, em primeiro lugar, da condição de sua existência, considerando que o risco de provocar injustiças, exclusão, formas de segregação no exercício de subjetividades é um dado na dinâmica das relações sociais que deve ser enfrentado com a garantia de participação ampla, atendendo a quatro pré-requisitos: publicidade e inclusão; -direitos comunicativos iguais; e não coação. (HABERMAS, 2002).

A terceira dimensão do problema em análise está na promoção. Numa leitura simplificada, esse quesito pode ser visto apenas como consequência do primeiro, ou seja, se houve problemas no acesso, necessariamente haveria na promoção. Mas é importante ter um olhar mais acurado para a questão tendo em vista que uma leitura linear de causa-efeito nega outras possibilidades, especialmente, a complexidade na composição dos tecidos sociais. O dinamismo da construção social é de uma complexidade que não cabe nos esquemas positivistas de causa-efeito. O futuro não se explica apenas através das categorias tradição, cultura e mentalidades, analisadas no esquema causa-efeito para explicar as construções sociais.

Com Luhmann (2006), considera-se que a realidade conduz a um horizonte infinito não linear, temporal, em forma de cascatas, com muitas causas e efeitos paralelos, bem como as causalidades negativas, as omissões, os acasos. Com isso, pretende-se afirmar que a leitura determinista, segundo a qual os problemas de desigualdade de oportunidades estão nos problemas de acesso, nega as possibilidades de ações que dialoguem com essa complexidade, numa dinâmica partindo do micro para o macro.

Em síntese, considera-se que o problema em análise conta, na sua constituição, com a participação⁴ das pessoas em situação de não equidade, o que nega o caráter binário da questão – oprimidas *versus* opressores; e que o problema, no empirismo aqui analisado, precisa ser percebido como tal. Observa-se que a situação encontra-se cristalizada em grande parte das empresas aderentes ao Programa e que os problemas de acesso e promoção não se estruturam em relações deterministas de causa e efeito, o que exige dinâmicas que partam do caráter complexo e contingencial da questão.

3.2. ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DA QUESTÃO

As estratégias de enfrentamento de questão em análise exigem multiplicidade de enfoques. Considera-se que o Programa Pró-Equidade de Gênero é uma ação de enfrentamento das desigualdades de gênero, ainda que não possam exterminar todas as facetas do problema. É uma contribuição que se soma a outras iniciativas.

A presente estratégia de enfrentamento é ação de governo como mediador e animador de processos de democratização das relações de gênero com enfoque em raça e etnia que visa provocar mudanças estratégicas com alteração qualitativa do patamar de vida das mulheres.

A versatilidade do Programa reside em várias dimensões. Em primeiro lugar, o seu caráter de animação e de estímulo, por se tratar de uma ação nas empresas que gozam de autonomia nos seus processos de gestão.

É importante considerar também que ao tomar a decisão de atuar no mundo do trabalho produtivo, com foco em empresas públicas e/ou de economia mista, a ação de governo ganha a dimensão de começar fazendo o “dever de casa”, ou seja, de estimular outras empresas a propiciar mudanças em sua cultura organizacional e gestão de pessoas, com base no seu próprio exemplo.

⁴ A perspectiva que rompe com a visão binária da opressão de gênero aqui se funda em Chauí (1985), que concebe a ideologia de dominação masculina produzida e reproduzida tanto por homens como por mulheres. Na relação de opressão de gênero, a mulher é silenciada e se torna dependente e passiva, perdendo sua autonomia, ou seja, sua liberdade, entendida como “capacidade de autodeterminação para pensar, querer, sentir e agir”, resultando a relação de opressão de uma ideologia que define a condição “feminina” como inferior à condição “masculina”. As diferenças entre o feminino e o masculino são transformadas em desigualdades hierárquicas através de discursos masculinos sobre a mulher, os quais incidem especificamente sobre o corpo da mulher. Para a autora, o discurso masculino sobre a mulher fala de “fora” sobre as mulheres, e se trata de uma fala cuja condição de possibilidade é o “*silêncio das mulheres*” (p. 43), sendo que esses discursos não se contrapõem a discursos “femininos” já que são produzidos e proferidos, tanto por homens quanto por mulheres, definindo a feminilidade a partir da capacidade da mulher reproduzir, naturalizando, assim, a condição “feminina” que se expressa na maternidade, base para a diferenciação social entre os papéis femininos e masculinos, papéis esses que se convertem em desigualdades hierárquicas entre homens e mulheres.



Cabe igualmente notar o caráter de voluntariedade no processo de adesão, que dialoga com as subjetividades que tecem as dinâmicas institucionais, como um elemento colaborador em processos que exigem mudanças nas estruturas culturais.

Também merece destaque, o caráter institucionalizado do Programa no seio das políticas de gênero, que se materializam no PNPM, constituindo-se em parte de um conjunto articulado e orientado para atuar em diversas dimensões da questão de gênero na cultura brasileira. Da mesma forma, o Pró-Equidade de Gênero dialoga com experiências internacionais que o inspiraram e que fortalecem uma rede mundial imersa em imaginários locais que buscam transformações sociais.

Outro aspecto a ser destacado é o diálogo com a lógica empresarial, buscando argumentos para sua fundamentação no mundo do trabalho produtivo das empresas, especialmente, na sua cultura organizacional e na gestão de pessoas, e procurando sensibilizar dinâmicas empresariais para perceber o prejuízo que a desigualdade de oportunidades pode provocar no crescimento da empresa.

Com relação à denominação do Programa, especificamente no que diz respeito ao uso do termo *equidade* em vez de *igualdade*, é importante considerar a visão de Rawls (1971), que adota *equidade* como um sucedâneo de *igualdade*, de forma a aparar os feitos negativos da desigualdade. A concepção de *equidade* se funda em favor da igualdade de oportunidades para todas as pessoas e universalização dos direitos de cidadania. A correção das injustiças sociais somente pode advir de uma política de equidade localizada e temporal que caminhe na direção mais justa possível a ser alcançada dentro das normas de uma democracia, numa sociedade justa, porque funciona em favor dos destituídos.

Ainda segundo esse autor, não existe liberdade sem igualdade, ou pluralismo ou diversidade sem equidade. Igualdade e equidade etimologicamente se equivalem, mas as idéias diferem entre si. Igualdade é o princípio de acordo em que todas as pessoas contribuem com parcela igual para o bem comum; e equidade é o princípio da repartição proporcional e não igual. Dessa perspectiva, a escolha do termo *equidade* na denominação do Programa visa a reforçar a idéia de enfrentamento à opressão de gênero pelas vias do diálogo. Aspecto esse também corroborado pela convergência de histórias de vida marcadas pela militância em prol da democratização das relações de gênero, que inspiraram a criação do Programa.

Desenvolvido a partir de competências pessoais e institucionais, o Programa Pró-Equidade de Gênero foi construído coletivamente, uma vez que as identidades individuais se constroem em processos de intersubjetividade, da mesma forma que o institucional se faz a partir das subjetividades que dão forma às



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres





práticas da instituição, nas quais os projetos individuais se formam em contextos partilhados intersubjetivamente e vice-versa (HABERMAS, 2004).

Considera-se, assim, gênero como dimensão cultural, tomando cultura como a forma própria de um povo viver e como sistema simbólico formado pelas interações entre os indivíduos e destes com o conjunto social, levando em conta que as condições históricas de sua organização social, o envolvimento afetivo, o papel do indivíduo e suas necessidades básicas, não são resultado de mecanismos cognitivos internos e sim produto das relações sociais, razão pela qual não constituem uma entidade abstrata ou super orgânica, mas algo concreto dinâmico, mutante, processual, vivo (GEERTZ, 1989).

Dessa forma, parte-se da concepção de que os lugares de reprodução das desigualdades de oportunidades, no cenário das relações de gênero, têm estruturas concretas e simbólicas que são múltiplas e dinâmicas, bem como que o enfrentamento das desigualdades referidas, no paralelo com lutas contra formas de exploração, representa um lugar de enfrentamento, restando tantos outros lugares de reprodução e fortalecimento dessas desigualdades que exigem ação processual e contextualizada em cada caso.

Em síntese, o Programa Pró-Eqüidade de Gênero apresenta-se como uma ação adequada para enfrentamento de relações de desigualdade de oportunidades no mundo do trabalho, com possibilidades de enfrentamento dos desafios apontados. Para garantia dessas potencialidades, é importante que o Programa não se transforme em ação isolada, tornando-se efetivo no bojo de execução do PNPM, como parte de uma política mais ampla. É igualmente importante que as empresas que participaram dessa primeira edição do Programa continuem motivadas a fazê-lo nas futuras edições, de modo a dar continuidade à política de gênero por elas adotadas.

3.3. PRÁTICAS DE EQUIDADE: CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DE PESSOAS

O Programa em análise tem como estrutura basilar dois tipos de práticas: uma relacionada à sua própria gestão, e a outra, relacionada às práticas empreendidas pelas empresas, no que se refere à Gestão de Pessoas e à Cultura Organizacional.

O foco voltado para as empresas na Gestão do Programa evidencia duas dimensões de decisão: a assinatura do Termo de Adesão pela presidência da empresa, representada na ocasião, em todas as 16 empresas, por

uma figura masculina⁵; e a efetivação do Programa na empresa, cujas práticas de gestão são empreendidas pelo esforço predominantemente feminino. Observa-se, assim, que são as pessoas em situação não empoderada que se mobilizam para mudar as situações de assimetria, de modo que a verticalidade na produção das ações de mudança tende a se deslocar para um contorno de horizontalidade, propiciando elementos de sustentação da ação.

Essa perspectiva é fundamental para dar visibilidade ao debate público produzido no enfrentamento de assimetrias, um pré-requisito fundamental nos processos de tomada de decisão na produção de relações democráticas (HABERMAS, 2002). Se as mulheres não participassem do processo as mudanças por elas efetivadas não dariam conta de instituir tecidos sociais emancipados. Seria outra voz em nome de pessoas oprimidas, fazendo uma mediação com possibilidades de resultados futuros com as pessoas na situação de opressão, mas que de imediato não produziriam resultados desse calibre. Com isso, dá-se ênfase ao fato de que na raiz do problema em tela está a situação produzida culturalmente pela participação dos sujeitos em situação não empoderada na relação com processos de assimetrias de poder (CHAUÍ, 1985). Portanto, os processos de mudanças devem partir desses sujeitos como requisito de sustentação.

Quanto à natureza das ações, estas se dividem em dois conjuntos – Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional –, ambas focadas nas relações internas da empresa. No entanto, durante a execução do Programa, outro campo de ação emergiu em algumas empresas, denominado Ações Transbordantes, devido ao fato de incidirem nas ações de responsabilidade social da empresa.

3.3.1. GESTÃO DE PESSOAS

As ações focadas na Gestão de Pessoas foram organizadas em cinco blocos: recrutamento e seleção; processos de capacitação e treinamento interno; ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração; programas de saúde e segurança no trabalho; e política de benefícios.

As ações inseridas no primeiro bloco, **recrutamento e seleção**, abrangem a normalização para a seleção de pessoal, atualização e revisão do quadro; a conscientização de gestores/as e empresas fornecedoras sobre a importância da equidade de gênero nos cargos de mando; o monitoramento de gênero nos processos de

⁵ Em uma das empresas que aderiram ao Programa, no decorrer da execução do mesmo, a presidência foi assumida por uma mulher.

seleção; e a criação de indicadores de equidade de gênero. Embora o conjunto das ações aponte para a consolidação futura das práticas de gestão de equidade de gênero, é importante frisar que apenas uma empresa propôs mudanças nas normas de contratação de pessoal e outra se mostrou disposta a alterar normas de contratação de mão-de-obra terceirizada. A maioria das propostas concentrou-se na promoção da equidade na contratação e seleção bem como na atualização dos cadastros, incluindo os itens gênero e raça/etnia, o que não deixa de ser uma ação importante, mas que não interfere de imediato na política de contratação, fornecendo somente um diagnóstico da situação.

No segundo bloco, **processos de capacitação e treinamento interno**, as ações incluíram a criação do Programa na empresa; a inclusão do recorte de gênero nas ações de capacitação; promoção de eventos de capacitação; bem como campanhas de divulgação. Observou-se uma concentração nas ações de capacitação, a exemplo de palestras e debates. Esse bloco foi o que concentrou a maior quantidade de ações nessa primeira edição do Programa.

O terceiro bloco, **atuação na ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração**, as ações têm caráter preparatório para mudanças na ascensão funcional e aferição de salários, contribuindo tão somente para o diagnóstico da situação. Vale destacar que mudanças desse porte exigem além de um diagnóstico, o planejamento e intervenção processual, o que não pode ser realizado no período de ano. A expectativa é que essas empresas venham a aderir ao Programa na sua segunda edição a fim de dar continuidade a ações de caráter mais estruturante.

O quarto bloco, **programas de saúde e segurança no trabalho**, contempla ações com caráter de diagnóstico, educacional e de intervenção. Essas últimas dizem respeito à inclusão de exames específicos de atenção à saúde da mulher bem como de programas de qualidade de vida. Depois do bloco dois, este é o segundo eixo em concentração de ações, sendo que suas ações também possuem caráter de iniciação, seja como diagnóstico, seja como formação.

O quinto bloco, **política de benefícios**, abrange poucas ações, as quais devido a sua natureza foram em parte confundidas com as ações do bloco anterior.

No seu conjunto, as ações do eixo Gestão de Pessoas partem da concepção de que esse tipo de gestão precisa estar inserido na gestão da diversidade a fim de propiciar relações de equidade de gênero. A Gestão de Pessoas representa uma categoria tomada como “um conjunto de políticas e práticas que permitam a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do



tempo” (DUTRA, 2002). Sob a ótica da diversidade, implica a incorporação de mecanismos que proporcionem aos dirigentes passar de uma visão burocrática para uma visão estratégica que, de acordo com Becker *et al.* (2003), significa adotar uma perspectiva “de baixo para cima”, numa dinâmica em que as relações entre as pessoas e organizações são pautadas pela reciprocidade. Dessa forma, as práticas de gestão devem atender às expectativas da empresa e das pessoas, mudando, dessa forma, a tradição no universo empresarial, que trata as pessoas como insumo que precisa ser administrado. A atual conjuntura exige novas formas de organização do trabalho, mais flexíveis e ágeis, com pessoas e processo em constante dinâmica de adaptação, comprometidas, atualizadas com as tendências do mercado e em constante e contínuo aprimoramento e aperfeiçoamento.

Em sua primeira edição, o Programa Pró-Equidade de Gênero mostra-se como estratégia de enfrentamento de práticas assimétricas de gestão de pessoas no que diz respeito a gênero, contemplando ações de preparação para ações mais estruturante, a exemplo das de diagnóstico e de sensibilização.

3.3.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional configura o ambiente e proporciona o inter-relacionamento das pessoas, num conjunto de premissas básicas, inventadas, descobertas ou desenvolvidas por determinado grupo para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna. São valores transferidos para novos integrantes como apropriados à maneira de se pensar, perceber e sentir (SCHEIN, 1985). Considera-se cultura organizacional como o “conjunto de crenças, valores, pressupostos, símbolos, artefatos, conhecimentos e normas, (...) que é difundido na empresa pelos sistemas de comunicação (...) tendo o propósito de orientar comportamento desejado (...)” (ALVES, 1997, p. 120)

Com Dias (2003), dialoga-se no sentido de considerar que a cultura organizacional tem sido, historicamente, organizada numa relação de poder opressor com distanciamento entre os níveis gerenciais e operacionais, fundado em valores de auto-afirmação, competição, expansão, quantidade e dominação, no modelo da família patriarcal, em que o poder é masculino, mesmo quando exercido por mulher. A localização das mulheres nesse universo tem sido, historicamente, nos postos operacionais, o que transforma a diversidade em desigualdade de oportunidades.



Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres



O questionamento a esse modelo de gestão dá-se com o cálculo dos prejuízos para o sistema, no que diz respeito a: (i) distanciamento entre os níveis gerenciais e operacionais gerando falta de clareza dos objetivos da empresa; (ii) o rendimento menor de quem não se sente pertencente; (iii) o exercício do poder de forma arbitrária, impedindo que o corpo funcional desenvolva afeto pela empresa; (iv) o jeito de administrar das mulheres – cuidado e convencimento – melhora a produção da empresa; menor custo da força de trabalho feminina, dentre outros. Esses aspectos, somados às lutas e demandas dos movimentos feministas, fazem emergir a necessidade de aproximar os níveis operacionais e gerenciais das empresas, num processo de gestão da diversidade focada na cultura organizacional e na gestão de pessoas. Trata-se, pois, de novo paradigma holístico, fundado nos valores de integração, cooperação, qualidade e parceria, com base no modelo de família maternal, como espaço de convívio, de cuidado, de afeto no modelo feminino.

Nesse campo, as ações planejadas e em grande medida realizadas, envolveram **mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual**, com acentuada característica de capacitação e/ou sensibilização. Sob uma perspectiva estruturante, observou-se a criação de códigos de conduta, criação de ouvidoria e a inserção da política de gênero no Planejamento Estratégico, que, apesar da importância no enfrentamento da questão de gênero, apresentam um caráter de iniciação.

O segundo bloco de ações – **políticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da empresa** – incluiu: campanhas para prevenção do assédio sexual e moral; desenvolvimento de indicadores e critérios para avaliação dos Projetos Sociais da Empresa; formulação de critérios – que incluam respeito à diversidade de gênero para realização de contratos com prestadores de serviços/ fornecedores; realização de uma pesquisa sobre o perfil da trabalhadora.

O terceiro bloco – **propaganda institucional interna e externa** – contemplou a divulgação das atribuições do Comitê Permanente e do Programa; introdução da perspectiva de gênero na intranet e na propaganda institucional da empresa; criação de uma logomarca e/ou *slogan* que simbolize o esforço empresarial para internalizar a abordagem de gênero na gestão empresarial e contribua na divulgação da mensagem favorável à construção da igualdade entre homens e mulheres.

Os três campos de incidência na cultura organizacional comportam dimensões relacionadas à cultura: sensibilidade – afeto; práticas culturais e o aspecto informacional. As práticas que sensibilizam para a percepção de uma questão pressupõem a relativização do ponto de vista do indivíduo para uma consciência



da alteridade, conduzindo a uma reflexão a respeito da diferença. (LAPLANTINE, 1995), o que significa que sensibilidade no contexto de diversidade cultural é favorecer a existência da diferença enquanto diferença, não como hierarquia. Embora as fronteiras entre o natural e o cultural sejam tênues, existem no comportamento humano, do mais simples ao mais complexo, aspectos naturais e culturais que se mesclam, de modo que o cultural parece natural e vice-versa (GEERTZ, 1989).

Outro campo de incidência é o das práticas de enfrentamento à discriminação. Prática, como categoria de análise, é aqui tomada como fenômeno que abrange dois aspectos quais sejam: a realização de uma ação (conduta efetiva) e a frequência dessa realização. Acrescente-se a isso o fato de que a produção e reprodução da cultura realizam-se através da informação – terceira área de incidência das ações de cultural organizacional do Programa. As práticas sociais de informação agregam significados, símbolos e signos culturais, que são assimilados, rejeitados e transmitidos através da relação dialógica entre sujeitos individuais e coletivos, como sujeitos sociais, na construção de suas identidades.

Essas práticas, na condição de construções sociais, estão imbricadas na conceituação de expectativas desapontadas, em que as pessoas se adaptam à realidade decepcionante, no nível da cognição ou protesta, no nível da normalização como expectativas estabilizadas em termos contrafáticos (LUHMANN, 1983). A situação em análise aponta uma realidade em que as pessoas se adaptaram a situações decepcionantes pelos mecanismos de reprodução cultural. E que, mediadas pelas ações do Programa, sensibilizam-se para os prejuízos de assimetria social provocada pela frustração de expectativas consolidadas na cultura organizacional e buscam mudar práticas, mudando normas que regulam as práticas.

A normalização estabiliza as expectativas com vistas ao ser e dever ser, havendo, portanto, a necessidade de o sistema social orientar e canalizar o processamento de desapontamento de expectativas, para impor eficazmente expectativas corretas – as normas; criar normas que se antecipem a desapontamentos para arrefecê-los, possibilitando estabilizar estruturas – as sanções. Dessa forma é que as práticas são autorizadas ou proibidas.

Em diálogo com Bourdieu (2003), concebe-se que o conhecimento constrói relações, que estruturam as práticas e suas representações. E que, embora o aspecto da regularidade seja importante para caracterizar uma prática, há o risco de forçar a transformação do modelo em realidade pelas regras matemáticas, lembrando que as regras remetem a planos e políticas e não a regularidades. E para enfrentar esse risco, é



preciso ir do *opus operantum* ao *modus operandi*, da regularidade estatística ao princípio da produção da regularidade, ou seja, ao *habitus* que a produz.

Para Bourdieu (2003), as estruturas produtoras das regularidades também produzem um *habitus*, visto como um sistema de disposições duráveis e superáveis que integra as experiências passadas e funciona como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações, tornando possível a realização de tarefas diferenciadas pela transferência analógica de esquemas, produzindo, desta forma, práticas que tendem a reproduzir as regularidades.

Isso leva a concluir que não é uma questão matemática que indica se uma ação informa a existência de uma prática. É a análise do *habitus* na interpretação da cultura organizacional, que indica as práticas estruturais do *habitus*. Significa que o que foi considerado prática nessa primeira edição do Programa Pró-Equidade de Gênero, no contexto dos planos de ação das empresas, ainda não pode ser tomado como tal, mas sim como ações que atuam na instituição de Práticas de Equidade de Gênero. Assim sendo, aquelas ações que propiciarem maior raio de intervenção nas relações de gênero na cultura organizacional com vistas à equidade irão, de antemão, vão compor o **Banco de Práticas de Equidade de Gênero** – uma ação do Programa destinada a favorecer e estimular mudanças culturais em prol da democratização das relações de gênero.

CONCLUSÃO

O Programa Pró-Equidade de Gênero como estratégia de enfrentamento da desigualdade de gênero no mundo do trabalho produtivo, visando à promoção da cidadania e à difusão de práticas de equidade de gênero, demonstrou ser eficiente e eficaz na consecução dos seus objetivos, ao longo de sua primeira edição.

O primeiro objetivo – contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração ascensão e permanência no emprego – foi alcançado, uma vez que o Programa contribuiu positivamente, no seu universo de adesão, para o enfrentamento de formas de discriminação, ao evidenciar a problemática presente nas relações de gênero e favorecer o processo de sensibilização em torno da temática.

O segundo objetivo do Programa – conscientizar e sensibilizar empregadores e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das empresas – foi plenamente alcançado, visto que o conjunto de ações, tanto no campo de gestão de pessoas, quanto no de cultura organizacional, destaca-se pela sensibilização e conscientização, corroborando o caráter de iniciação dessa primeira edição do Programa.

O terceiro objetivo – reconhecer publicamente o compromisso das empresas com a equidade de gênero no mundo do trabalho – foi igualmente cumprido, seja no ato de assinatura do Termo de Compromisso, assim como nas peças de publicidade do Programa em cada empresa e nas entrevistas concedidas. O ponto alto foi a concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero.

Em relação ao quarto objetivo – criar a rede Pró-Equidade de Gênero – pode-se afirmar que há elementos estruturais de rede em processo, especialmente, no Setor de Minas e Energia. Todavia, é importante frisar que tal processo foi propiciado pela dinâmica interna do referido setor. Por outro lado, as dinâmicas do Programa proporcionaram poucas possibilidades de encontro e partilha entre as empresas, nessa primeira edição, de modo que se esse objetivo for mantido na segunda edição, é importante considerar, na lógica de execução do Programa, possibilidades de constituição da mencionada rede, que venham a dialogar com as estruturas em curso.

O quinto objetivo – construir um banco de “boas práticas” de gestão que promova a equidade de gênero no mundo do trabalho – encontra-se em curso de efetivação. O presente documento fornecerá as ações que irão figurar no Banco, que



passou a ser denominado de “Banco de Práticas de Eqüidade de Gênero”.

Desse modo, pode-se afirmar que a conclusão da primeira edição do Programa forneceu elementos

para que se continue com a estratégia por ela ser adequada ao enfrentamento das desigualdades de oportunidades no mundo do trabalho.



Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, S. *Revigorando a cultura da empresa: uma abordagem cultural da mudança nas organizações na era da globalização*. São Paulo: MAKRON Books, 1997.
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2004.
- . *Memória de Reunião do Comitê Pró-Equidade de Gênero*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005a.
- . *Memória de Reunião do Comitê Pró-Equidade de Gênero*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005b.
- . *Memória de Reunião do Comitê Pró-Equidade de Gênero*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005c.
- . *Memória de Reunião do Comitê Pró-Equidade de Gênero*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006a.
- . *Memória de Reunião do Comitê Pró-Equidade de Gênero*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006b.
- . *Memória de Reunião do Comitê Pró-Equidade de Gênero*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006c.
- . *Portaria nº 39 de 22 de setembro de 2005*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005d.
- . *Documentos de acompanhamento – Metodologia do programa*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.
- . *Programa Pró-Equidade de Gênero: Oportunidades iguais 2005/2006. Respeito às diferenças*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2006.
- BECKER, Brian E.; HUSELID, Mark A.; ULRICH, Dave. *Gestão estratégica de pessoas com scorecard: integrando pessoas, estratégias e performance*. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- BOURDIEU, P. Esboço de uma Teoria da Prática. In: ORTIZ, R. (org.). *A Sociologia de Pierre Bourdieu*. São Paulo: Olho d'Água, 2003.
- Chauí, Marilena. Participando do Debate sobre Mulher e Violência. In: Franchetto, Bruna, Cavalcanti, Maria Laura V. C. e Heilborn, Maria Luiza (org.). *Perspectivas Antropológicas da Mulher 4*. São Paulo: Zahar Editores, 1985.
- DIAS, R. de Q. *Gestão da Diversidade: o novo enfoque na gestão de pessoas*. Salvador: Diversitas, 2003.
- DUTRA, Joel Souza. *Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2002.
- FOUCAULT, M. *Microfísica do Poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1992.
- GEERTZ, C. *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LTC, 1989.
- HABERMAS, J. *Agir comunicativo e razão destrancendentalizada*. Rio de Janeiro: 2002.
- . *A ética da discussão e a questão da verdade*. São Paulo: Martins Fontes, 2004.
- LAPLANTINE, François. *Aprender Antropologia*. São Paulo: Brasiliense, 1995.
- LUHMANN, N. *Sociologia do Direito I*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983.
- LUHMANN, Niklas. Causalidade no Sul. Sistemas Sociais. In: *Revista de Teoria Sociológica*. s. d.
- RAWLS, J. A teoria da justiça como equidade. In *Justiça e democracia*. São Paulo: Martins Fontes, 1971.
- SCHEIN, E. H. *Organizational culture and leadership*. London: Jossey Bass, 1985.

ANEXO: MATRIZ DE CONCESSÃO DO SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

A principal condição para a obtenção do Selo Pró-Equidade de Gênero é o cumprimento do Plano de Ação pactuado pela empresa participante do Programa Pró-Equidade de Gênero.

O Plano de Ação deve ter sido pactuado considerando as duas áreas de incidência - Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional.

O Selo será concedido à empresa que cumprir, de modo “muito satisfatório”, ações referentes a estas duas áreas, conforme distribuição abaixo:

CUMPRIMENTO DAS AÇÕES

Muito Satisfatório	85% a 100%
Satisfatório	70% a 84%
Pouco Satisfatório	69% a 50%
Não Satisfatório	menos de 50%

GESTÃO DE PESSOAS

- Recrutamento e seleção;
- Processos de capacitação e treinamento interno;
- Ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração;
- Programas de saúde e segurança no trabalho;
- Política de benefícios.

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado geracional e orientação sexual) e ocorrência de assédio moral e sexual;
- Práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamento da empresa.

SÍNTESE DA MATRIZ PARA A CONCESSÃO DO SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO – 2007 APROVADA NA REUNIÃO DO COMITÊ PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO, EM 21 DE NOVEMBRO DE 2006

ITEM	EMPRESAS	ADESÃO	FICHA PERFIL	PLANO DE AÇÃO
01	CEAL - COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS	SIM	SIM	SIM
02	CEF - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	SIM	SIM	SIM
03	CGTEE - COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA	SIM	SIM	SIM
04	CEPEL – CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA	SIM	SIM	SIM
05	ELETRORÁS – CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A.	SIM	SIM	SIM
06	ELETRONORTE – CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE S.A.	SIM	SIM	SIM

07	ELETRONUCLEAR – ELETROBRÁS TERMONUCLEAR	SIM	SIM	SIM
08	ELETROSUL – CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.	SIM	SIM	SIM
09	FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.	SIM	SIM	SIM
10	ITAIPU BINACIONAL	SIM	SIM	SIM
11	PETROBRAS – PETRÓLEO BRASILEIRO S.A.	SIM	SIM	SIM
12	BANCO DO BRASIL S.A.	SIM	SIM (incompleta)	NÃO
13	BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S.A.	SIM	SIM	NÃO
14	CPRM – CIA. DE PESQUISA DE RECURSOS MINERAIS	SIM	NÃO	NÃO
15	EMBRAPA – EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA	SIM	NÃO	NÃO
16	RADIOBRÁS – EMPRESA BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO S.A.	SIM	SIM	NÃO



MATRIZ PARA A CONCESSÃO do SELo PRÓ-EQUIDADE de GÊNERO – 2007

Empresas Participantes	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
CEAL - COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS	09.08.2006	<p>05 ações / 01 não cumprida</p> <p>Recrutamento e Seleção: - Incluir, no cadastro de registro do sistema de informação dos funcionários, dados sobre sexo, raça, etnia e escolaridade (em curso)</p> <p>Processos de capacitação e treinamento interno: - Incorporar o recorte de gênero em todos os cursos e treinamentos da CEAL (cumprida) - Realizar a capacitação de gestores e do Comitê Permanente sobre o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e nas questões de gênero, a fim de que estes sejam formadores de opinião (em curso)</p> <p>Ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração: - Promover a mudança da nomenclatura dos cargos na empresa (em curso)</p> <p>Política de saúde e segurança no</p>	<p>09 ações / 00 não cumprida</p> <p>Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual: - Instituir o Comitê Permanente para as Questões de Gênero da CEAL (cumprida) - Divulgar a criação e as atribuições do Comitê Permanente bem como sensibilizar o corpo gerencial e os empregados sobre a importância das questões de gênero (não cumprida) - Designar as delegadas da CEAL junto ao Comitê do MME (cumprida) - Participar de assembleias, sessões de capacitação e outros eventos afins (em curso) - Apoiar e fortalecer as ações do MME para as questões de gênero (em curso) - Estimular a observância nos ACT's e nas Convenções Trabalhistas, de cláusulas que promovam direitos iguais no emprego e profissão em relação ao gênero, raça e etnia (cumprida)</p>		<p>GP 80% - satisfatório CO 100% - muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p>



		<p>trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estimular a implantação de ações para a atenção integral à saúde da mulher, estendendo, inclusive, às trabalhadoras terceirizada (não cumprida) 	<p>Políticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar campanha interna para prevenção de assédio sexual e moral (em curso) <p>Propaganda institucional interna e externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar que nas publicidades e patrocínios da CEAL não seja veiculada qualquer imagem discriminatória ou estereotipada de gênero, raça ou etnia ligada à sua marca (cumprida) - Criar campanhas para a divulgação de eventos e publicações relativas à saúde da mulher (em curso) 		
CEPEL - CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA	05.09.2006	<p>04 ações / 00 não cumprida</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efetivar pesquisa junto aos empregados efetivos e demais colaboradores para conhecer via para a obtenção de dados desagregados por sexo, cor e escolaridade (cumprida) - Promover um ciclo de palestras reflexivas sobre Equidade de Gênero (.em curso – 02 realizadas e 02 previstas) - Implantar um novo sistema de análise de desempenho e resultados (em curso) - Implantar o Programa de Qualidade de Vida (cumprida) 	<p>04 ações / 00 não cumprida</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participação do Comitê Permanente para as Questões de Gênero do MME (em curso) - Incorporar o recorte de gênero na cultura organizacional do CEPEL (em curso) - Criar um serviço de Ouvidoria no CEPEL (em curso) - Promover treinamento para todos os membros do Comitê de Gênero (cumprida) - Divulgação interna na empresa da implementação do Plano (cumprida) 		<p>GP 100% - muito satisfatório CO 100% - muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p>
ELETROBRÁS – CENTRAIS ELÉTRICAS	06.09.2006	<p>04 ações / 00 não cumprida</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fazer gestão corporativa para garantir 	<p>08 ações / 00 não cumprida</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar o perfil social da ELETROBRÁS com base 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir recorte de gênero no Programa Luz para Todos. 	<p>GP 100% - muito satisfatório CO 100% - muito</p>



BRASILEIRAS S.A.		<p>assento em Comissões, Comitês, Grupos de Trabalho instituídos com finalidade de defender assuntos de interesse da força de trabalho (em curso)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver ações educacionais inclusivas relativas ao processo de conscientização, capacitação e disseminação das questões de gênero. - Elaborar instrumento de Pesquisa de Qualidade de Vida com recorte de gênero, raça/cor para ser aplicado junto a força de trabalho (em curso) - Incluir no sistema informatizado de pessoal o recorte de gênero, raça/cor e orientação sexual para o acompanhamento estratificado dos processos de admissão, contratação de estagiários e ações educacionais da força de trabalho (cumprida) - Desenvolver ações de saúde preventiva para força de trabalho (cumprida) 	<p>nas informações coletadas pelo instrumento de pesquisa da SPM (cumprida)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pactuar o Plano de Ação com a SPM (cumprida) - Formalizar a pactuação do Plano de Ação junto à Diretoria e demais áreas envolvidas na execução das ações (cumprida) - Divulgar sistematicamente na mídia interna e externa informações sobre as ações afirmativas de gênero implementadas na ELETROBRÁS (cumprida) - Atuar junto às empresas federais de distribuição, recomendando diretrizes e estratégias que promovam e fortaleçam as ações afirmativas de gênero (cumprida) - Criar um canal de atendimento específico para questões de gênero (em curso) - Elaborar relatório das ações afirmativas de gênero para inclusão no Balanço Social da ELETROBRÁS (cumprida) - Divulgação interna na empresa da implementação do Plano (em curso) 	<p>(cumprida)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoiar programas, projetos sociais, campanhas e eventos do Governo Federal e ou da sociedade civil que visem contribuir para a igualdade e eqüidade de gênero. (em curso) 	<p>satisfatório AT 100% - muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p>
ELETRONUCLEAR - ELETROBRÁS TERMONUCLEAR S. A.	22.09.2006	<p>12 ações / 00 não cumprida</p> <p>Processos de Capacitação e Treinamentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar pesquisa quanto à cor/etnia dos empregados (cumprida) - Introduzir no Cadastro de Pessoal da empresa os dados de cor/etnia (cumprida) - Introduzir no Banco de Dados de 	<p>05 ações / 00 não cumprida</p> <p>Mecanismos de Combate às Práticas de Discriminação</p> <ul style="list-style-type: none"> - Providenciar a elaboração, aprovação e divulgação do Código de Conduta (cumprida) - Realizar palestras e treinamentos voltados para o público gerencial (cumprida) - Realizar campanhas para prevenção do assédio 		<p>GP 100% - muito satisfatório CO 100% - muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p>

	<p>Treinamentos os dados: escolaridade, sexo e cor/etnia (cumprida)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisar a indicação de treinamentos por sexo em cada diretoria (em curso) - Ampliar as ofertas de treinamentos na área administrativa e financeira no catálogo da empresa (em curso) <p>Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliar a capacitação das mulheres (em curso) <p>Salário e Remuneração</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realização de um estudo que analise a relação de ocupação / tempo de serviço / salário-base por sexo (em curso) <p>Programas de Saúde e Segurança</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar levantamento dos motivos mais freqüentes de afastamento de empregados, por sexo e cor/etnia (em curso) - Promover palestras educativas (cumprida) - Promover eventos alusivos ao "Dia Internacional da Mulher" (cumprida) <p>Política de benefícios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar estudo para viabilizar a ampliação dos exames periódicos (em curso) - Realizar estudo para analisar a concessão de 	<p>sexual e moral (realização de palestra – cumprida)</p> <p>Propaganda Institucional Interna e Externa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduzir a perspectiva de gênero na Intranet (cumprida) - Introduzir a perspectiva de gênero na propaganda institucional da empresa (cumprida) 		
--	--	---	--	--

		bolsa educacional (em curso)			
ITAIPU BINACIONAL	05 e 06/10/2006	04 ações / 00 não cumprida <ul style="list-style-type: none"> - Atualizar perfil social com gênero raça e etnia (cumprida) - Elaborar material de apoio à ação educativa sob o enfoque de gênero - caderno com a disseminação dos resultados - cumprida - Organizar palestras sobre cidadania e equidade de gênero (cumprida) - Ações corporativas pró-equidade (em curso) 	08 ações / 00 não cumprida <ul style="list-style-type: none"> - Realizar eventos em datas importantes - 08 de março e 25 de novembro (cumprida) - Realizar eventos de divulgação (cumprida) - Providenciar a impressão de folder sobre assédio moral (em curso) - Distribuir cartilha apresentando a Lei 11.340/2006 - Maria da Penha (em curso) 	<ul style="list-style-type: none"> - Inserir a Eqüidade de Gênero nos programas: "Cultivando água boa", "Saúde na fronteira" e "Proteção à criança e à adolescente" (cumprida) 	GP 100% - muito satisfatório CO 100% - muito satisfatório AT 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO
FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS	06/09/2006	08 ações / 00 não cumprida Recrutamento e seleção <ul style="list-style-type: none"> - Alterar as os textos das normas da empresa e orientar o órgão competente para a adaptar a formatação de editais de concursos (cumprida) Processo de capacitação e treinamento interno <ul style="list-style-type: none"> - Realizar campanha de comunicação com diversas mídias tais como: internet, cartas, palestras e <i>folders</i> (cumprida) - Divulgar cursos, eventos de capacitação profissional, treinamentos e palestras no Escritório Central e Áreas Regionais (cumprida) - Promover curso de especialização para mulheres capacitando-as para posições gerenciais (cumprida) 	10 ações / 00 não cumprida Mecanismos de combate às práticas de discriminação <ul style="list-style-type: none"> - Realizar censo interno que possibilite a auto-declaração de forma a identificar a cor/etnia dos empregados da empresa e terceirizados (em curso) - Promover fóruns internos que apresentem desafios e propostas para disseminar a eqüidade de gênero aplicada à gestão do negócio (cumprida) - Redigir diretrizes para as mulheres de FURNAS, tomando como base o diagnóstico realizado (cumprida) - Criar, ao longo do ano de 2006, campanhas internas sobre temas ligados à eqüidade de gênero – Semana da Mulher, projeto "Construindo em FURNAS um Olhar Coletivo sobre a Mulher numa Perspectiva de Gênero", projeto "Sempre um Papo" - e lançar o documento "Diretrizes para as 	09 ações / 01 não cumprida <ul style="list-style-type: none"> - Promover diagnóstico, visitando as regionais da empresa com análise de documentos corporativos (cumprida) - Realizar palestras com gerentes das empresas contratadas terceirizadas com oficinas com empregados para conscientizar sobre a importância da valorização das relações de gênero 	GP 100% - muito satisfatório CO 100% - muito satisfatório AT 88,88%- muito satisfatório SELO CONCEDIDO

		<p>Ascensão profissional e sua relação com planos de carreira, cargos, salários e remuneração</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantar o projeto sobre Bolsa de Transferência (em curso) <p>Programa de saúde e segurança no trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar estatística priorizando afastamento pelo mesmo motivo para cada empregado, desagregado por sexo e raça (em curso) - Propor parceria com as academias nas áreas de atuação da empresa (em curso) - Equipar os banheiros femininos com armários funcionais (cumprida) 	<p>Papo" - e lançar o documento "Diretrizes para as Mulheres de FURNAS" (cumprida)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criar "jogo" na <i>homepage</i> da empresa, baseado no objetivo 3 do conjunto dos oito "Objetivos de Desenvolvimento do Milênio" (cumprida) - Realizar duas reuniões mensais com o Grupo de Gênero (GG) e monitorar o acompanhamento do Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de Gênero (em curso) - Fomentar a conscientização sobre a necessidade de combater a violência contra a mulher: realizar palestras e oficinas; promover campanhas em parceria com outras entidades no Dia de Combate à Violência contra a mulher; divulgar a legislação nacional de enfrentamento a violência contra a mulher no âmbito da empresa e comunidades (cumprida) - Realizar filme institucional relatando as experiências, oficinas e entrevistas ocorridas durante o projeto "Construindo em FURNAS um olhar Coletivo sobre a Mulher numa Perspectiva de Gênero" (cumprida) - Divulgar o compromisso de FURNAS com a equidade de gênero e valorização da mulher (cumprida) - Divulgar idéias, conceitos e informações que valorizem o trabalho das mulheres (em curso) 	<p>(cumprida)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver projetos sociais com foco na capacitação, geração de renda e na autonomia das mulheres (cumprida) - Realizar oficinas para desconstruir conceitos e idéias que coloquem a mulher em condições de subordinação nas relações sociais e afetivas (cumprida) - Promover o projeto "Aldeia da Cidadania", atendendo as populações prioritárias do Projeto Luz para Todos (cumprida) - Incrementar parcerias com instituições e universidades (em curso) - Trabalhar junto aos fornecedores os indicadores de 	
--	--	---	--	---	--

				<p>diversidade e de gênero, por meio de reuniões e palestras (em curso)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valorizar iniciativas culturais de e para mulheres (cumprida) - Realizar seminário com a presença de jornalistas, profissionais de comunicação e movimentos de mulheres para propor um novo olhar sobre os conteúdos midiáticos do cotidiano, à luz dos direitos das mulheres (não cumprida) 	
<p>CGTEE - COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA</p>	<p>16.10.2006</p>	<p>08 ações / 00 não cumprida</p> <p>Recrutamento e Seleção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprimorar a ficha cadastral da CGTEE para que a mesma possibilite o balanço de gênero, levando em consideração exigências de ordem técnica (cumprida) - Capacitar pessoal do DAH, responsável pela coleta dos dados (em curso) 	<p>07 ações / 00 não cumprida</p> <p>Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover ações de impacto em datas especiais: (i) lançamento de um folder sobre violência contra a mulher e produtividade no trabalho, com ênfase em raça (25/11); (ii) exibição de filme ou peça teatral, 	<ul style="list-style-type: none"> - Painel com o Balanço do Plano – dezembro de 2006 (a ser cumprida) 	<p>GP 100% - muito satisfatório CO 100% - muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p>

	<p>Processos de capacitação e treinamento interno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover lançamento do Plano, no dia 8 de março (Dia Internacional da Mulher), com distribuição de <i>folders</i>, cartazes, camisetas e slogan, bem como palestra sobre Assédio Sexual e Moral na sede e na Usina de Candiota (cumprida) - Realizar ciclo de debates (mensais), entre junho e novembro, sobre os temas: Gênero; Feminismo; Direitos Humanos das Mulheres; Gênero, Feminismo e Outras Ciências (antropologia, filosofia, psicologia e ciências sociais); Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos; Direitos Trabalhistas das Mulheres (em curso) - Estimular a participação do quadro técnico da CGTEE no Seminário estadual/ Nacional de Formação da Rede em Gênero, organizado pela THEMIS, com o apoio da Coordenação Nacional de DST/AIDS do Ministério da Saúde, com inserção de logomarca da CGTEE no manual informativo e <i>banner</i> (cumprida) - Capacitar pessoal do DAH, responsável pela coleta de dados cadastrais (cumprida) - Desenvolver e executar programa capaz de promover sensibilização do corpo funcional (homens e mulheres) nas temáticas relacionadas a gênero e discriminação nos ambientes doméstico, de trabalho e sociedade 	<p>raça (25/11); (ii) exibição de filme ou peça teatral, seguida de debate, sobre o Dia Internacional de Combate à Violência contra a Mulher, com debate; (iii) apresentação de um momento cultural sobre o Dia da Declaração Universal de Direitos Humanos (10/12), com ênfase nas Metas do Milênio dedicadas à construção da equidade de gênero, com produção realizada pelas funcionárias da CGTEE ao longo dos encontros do Comitê de Gênero (em curso)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criar link para divulgar campanha “Pró-Equidade de Gênero nas Relações de Trabalho - Gerando Igualdade”, oferecendo espaço onde os funcionários possam debater e obter informações sobre o tema (cumprida) - Elaborar Indicadores e Critérios para avaliação dos Projetos Sociais da Empresa (em curso) <p>Políticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formular critérios – que incluam respeito à diversidade de gênero – para realização de contratos com prestadores de serviços/ fornecedores (em curso) - Realizar pesquisa sobre o perfil da trabalhadora da CGTEE, com vistas a um maior conhecimento sobre as expectativas e opiniões sobre o funcionamento da empresa (cumprida) 		
--	---	--	--	--



		em geral (em curso) Política de saúde e segurança no trabalho - Desenvolver indicadores que meçam e acompanhem a evolução da inclusão do atendimento de condições específicas às necessidades das mulheres (em curso)	Propaganda institucional interna e externa: - Criar logomarca e/ou slogan que simbolize o esforço empresarial para a internalizar da abordagem de gênero na gestão empresarial e contribuir na divulgação da mensagem favorável à construção da igualdade entre homens e mulheres, que é meta do milênio, introduzindo-a em todo o material institucional (cumprida) - Elaborar e reproduzir material de campanha para a implementação do Plano CGTEE Pró-Eqüidade de Gênero (cumprida)		
CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S.A.	27.10.2006	04 ações / 00 não cumprida Recrutamento e Seleção: - Estabelecer procedimentos normativos nos processos de contratação de mão-de-obra terceirizada permanente e de estagiários, que contemplem a inclusão de negros, indígenas, mulheres e portadores de necessidades especiais - Ação 6 (cumprida) - Identificar quadro funcional com enfoque de gênero, raça, etnia e portador de necessidades especiais - Ação 4 (em curso) Processos de capacitação e treinamento interno: - Criar o Programa Pró-equidade de Gênero no Plano Diretor de Educação - Ação 5 (cumprida)	03 ações /00 não cumprida Políticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da empresa: - Sensibilizar a força de trabalho da empresa para as questões de gênero, raça, etnia e portadores de necessidades especiais - Ação 1 (em curso) Propaganda institucional interna e externa: - Implantar plano de mídia interna que valorize a diversidade étnico-racial e de gênero, regional - Ação 2 (em curso) - Realizar evento para a divulgação da questão de gênero na Eletronorte, no dia 20 de novembro (a cumprir)		GP 100% - muito satisfatório CO 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO



		Ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração: - Adequar o instrumento de pesquisa ECO (Estudo do Clima Organizacional) no tocante à equidade de gênero, raça, etnia e portador de necessidades especiais. - Ação 3 (em curso)			
ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.	31.10.2006	01 ação / 00 não cumprida Processos de capacitação e treinamento interno: - Realizar oficinas temáticas e seminários (cumprida)	10 ações / 01 não cumprida Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual: - Sensibilizar o grupo gerencial para as questões de assédio moral e sexual no contexto do trabalho (em curso) - Promover debate sobre a ocorrência de assédio (em curso) - Criar Ouvidoria (a cumprir) Políticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da empresa: - Sensibilizar o grupo gerencial para as questões de assédio moral e sexual no contexto do trabalho (em curso) - Inserir a temática de gênero no Encontro de Qualidade de Vida dos Técnicos de Manutenção (cumprida) - Promover a Campanha do Laço Branco, por meio		GP 100% - muito satisfatório CO 90% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO



			<p>de visita de 15 minutos em cada setor da empresa, uma semana antes do início dos "16 dias de Ativismo" (em curso)</p> <p>Propaganda institucional interna e externa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar informativo para o Comitê de Gênero (cumprida) - Elaborar panfletos para a Campanha do Laço Branco (em curso) - Elaborar <i>site</i> do Comitê e dar apoio institucional mediante a produção de material de divulgação (cumprida) - Participar de eventos ligados à temática de gênero: 7º Congresso internacional "Fazendo Gênero", da UFSC, e o Encontro Estadual do Laço Branco, SC (em curso) 		
PETROBRAS/ PETRÓLEO BRASILEIRO S. A.	09.11.2006	<p>05 ações / 01 não cumprida</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atualizar e revisar o cadastro e o currículo dos empregados em todo o Sistema Petrobrás (em curso) - Atualizar e revisar o cadastro e o currículo dos empregados em todo o Sistema Petrobrás (cumprida) - Garantir verba específica para treinamento na área de gênero/diversidade em todo o sistema (cumprida) - Conceder licença de até 2 anos para empregadas do mar após a licença 	<p>08 ações / 00 não cumprida</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantar processo <i>benchmarking</i> sobre equidade de gênero (cumprida – pesquisa) - Inserir no Plano Estratégico posicionamento que contemple o respeito à diversidade e a liderança na atração e retenção de competências, sem discriminação de etnia, raça, sexo, orientação sexual, idade ou deficiência (em curso no âmbito internacional e interno) - Criar Subcomissão de Gênero para área internacional e empresas do sistema (cumprida) - Realizar pesquisa de gênero nas subsidiárias com 	<p>01 ação /00 não cumprida</p> <ul style="list-style-type: none"> - Premiação pública de projetos que se destaque na abordagem de gênero (cumprida e em curso) 	<p>GP 80% - satisfatório CO 100% - muito satisfatório AT 100% - muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p>

		maternidade (não cumprida – adiada para 2007) - Capacitar, de forma continuada, os membros Comissão de Gênero (em curso)	representação na CG (em curso) - Manter apoio à campanha “16 Dias de Combate à Violência Contra a Mulher” (em curso) - Estimular a valorização e o respeito às questões de gênero/diversidade na propaganda institucional (em curso) - Estimular a participação das mulheres em fóruns e debates (cumprida) - Criar link sobre gênero no <i>site</i> da Petrobras (em curso)		
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	17.11.2006	10 ações / 01 não cumprida - Promover a participação de empregados no Encontro Nacional de Núcleos e Grupos de Pesquisa “Pensando Gênero e Ciências”, realizado entre 29 e 31 de março (não cumprida) - Incluir no PCMSO o exame preventivo de câncer do colo de útero e de mama para mulheres acima de 40 anos (em curso) - Solicitar relatório a GERET sobre inscritos e aprovados em processos seletivos por raça, gênero e idade (a ser realizar em dezembro) - Incluir o tema “Eqüidade de Gênero” nas reuniões com gestores do programa de integração da CAIXA e na formação gerencial (cumprida) - Acompanhar evolução da ocupação de cargos comissionados e publicar os indicadores (cumprida)	19 ações / 00 não cumprida Mecanismos de combate às práticas de discriminação - Firmar Termo de Compromisso (cumprida) - Realizar seminário Diversidade Conjunto Cultural (cumprida) - Formar Comitê e estimular a utilização do canal Viva Voz (cumprida) - Divulgar treinamento sobre Diversidade na UCC (em curso) - Premiar SR que mais se destacaram em indicadores de equidade de gênero (cumprida) - Formar comitê gestor de eqüidade de gênero - cumprida - Conscientizar corpo funcional, estagiários e adolescentes aprendizes sobre o assédio moral e sexual (em curso) - Premiar e divulgar as mulheres indicadas para o prêmio Destaque Mulher 2006 (cumprida)	02 ações / 0 não cumprida - Realizar campanhas, interna e externa, de conscientização sobre a violência contra a mulher (a cumprir) Práticas de sensibilização - Encaminhar correspondência para empresas parceiras, informando sobre a participação da CAIXA no Programa Pró-Eqüidade de Gênero, com vistas a sensibilizá-las para o	GP 90% - muito satisfatório CO 100% - muito satisfatório AT 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO

		<p>- Realizar reuniões com GEPES, GEATI e GESAD com vistas a orientar a contratação de prestadores de serviço (cumprida)</p> <p>- Solicitar relatório de inscritos e aprovados em processos seletivos, por raça, gênero e idade (a realizar)</p> <p>- Encaminhar mensagem aos gestores sobre a importância da promoção da igualdade de gênero (cumprida)</p> <p>Capacitação e treinamento</p> <p>- Incluir o tema "Eqüidade de Gênero" nos cursos oferecidos (em curso)</p> <p>Política de benefícios</p> <p>- Realizar estudos sobre a viabilidade em se contratar acompanhamento pedagógico até a oitava série para filhos/as de empregados (a cumprir)</p>	<p>prêmio Destaque Mulher 2006 (cumprida)</p> <p>- Divulgar balanço da execução do Plano de Ação (a cumprir)</p> <p>- Divulgar a evolução dos dados da diversidade CAIXA (a cumprir)</p> <p>- Produzir material informativo com ênfase em questões de violência contra mulheres (cumprida)</p> <p>Comunicação</p> <p>- Divulgar a assinatura do Termo de Compromisso (cumprida)</p> <p>- Elaborar matéria para a Revista Gente da Caixa sobre a situação das mulheres no contexto dos "Oito Objetivos do Milênio" (cumprida)</p> <p>- Enviar e-mail para empregados em datas emblemáticas: 08 de março, Dia das Mães, 20 de novembro e 25 de novembro (cumprida)</p> <p>- Editar e veicular no programa TV Caixa uma síntese do seminário realizado (a cumprir)</p> <p>- Publicar, mensalmente, no <i>site</i> da SUPES, de indicadores de equidade de gênero e raça (cumprida)</p> <p>- Elaborar matéria para o Jornal da CAIXA (cumprida)</p> <p>- Produzir material informativo com ênfase em questões de violência contra mulheres (cumprida)</p>	<p>sensibilizá-las para o tema (a cumprir)</p>	
--	--	---	--	--	--