



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
de Gênero

*Histórias
e
Trajetórias*

2005 / 2010

PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
de Gênero

*Histórias
e
Trajetórias*

2005/2010

**Oportunidades
Iguais
Respeito às
Diferenças**



Organização
Internacional
do Trabalho

Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher



Secretaria de Políticas
para as Mulheres





Esta publicação foi produzida no âmbito do Projeto “*Gender Equality in the World of Work*” da Organização Internacional do Trabalho (INT/09/61/NOR), financiado pelo Governo Norueguês.

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Laís Abramo

**Coordenadora do Programa de Promoção da
Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho**

Marcia Vasconcelos

**Oficial de Projetos de Promoção da Igualdade
de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho**

Rafaela Egg

**Assistentes de Projetos de Promoção da Igualdade
de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho**

Adalgisa Soares

Andréa Melo

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

Nilcéa Freire

Subsecretária de Articulação Institucional e Ações Temáticas

Sônia Malheiros Miguel

**Diretora da Subsecretaria de Articulação
Institucional e Ações Temáticas**

Maria Elisabete Pereira

**Gerente de Projetos da Subsecretaria de
Articulação Institucional e Ações Témáticas**
Eunice Léa de Moraes

**Assistente Técnica da Subsecretaria de
Articulação Institucional e Ações Témáticas**
Flávia de Souza

**Técnicos/as de Suporte da Subsecretaria de
Articulação Institucional e Ações Témáticas**
Daniela Galdino de Oliveira
Kilma de Sá Cavalcanti
Marcos Henrique Moura dos Santos
Stéfane Natália Ribeiro e Silva

Coordenação Geral
Rafaela Egg

Coordenação pela Secretaria de Políticas para as Mulheres
Eunice Léa de Moraes

Projeto Gráfico
Aldo Ricchiero





SUMÁRIO

Apresentação

Secretaria de Políticas para as Mulheres, 15

Organização Internacional do Trabalho e

Fundo de Desenvolvimento das Nações

Unidas para a Mulher – ONU Mulheres, 17

Sobre o Programa Pró-Equidade de Gênero, 21

Quem é quem no Programa Pró-Equidade de Gênero, 27

Organizações Participantes nas edições do Programa Pró-Equidade de Gênero, 31

As Organizações no Programa: histórias e trajetórias, 41

Álbum Pró-Equidade de Gênero: práticas de equidade das organizações premiadas, 49



APRESENTAÇÃO



A finalidade desta publicação – Programa Pró-Equidade de Gênero: histórias e trajetórias - é promover a socialização das experiências realizadas pelas organizações participantes, sobre como institucionalizar efetivamente a transversalidade de gênero e étnico-racial na gestão de pessoas e na cultura organizacional das políticas, programas e estruturas no âmbito das empresas e instituições públicas e privadas.

O Programa Pró-Equidade de Gênero incentiva o fortalecimento da capacidade coletiva das organizações de se auto-analisarem e perceberem que é necessário promover ações conexas à igualdade de gênero e étnico-racial, estabelecer parâmetros, indicadores e princípios que tratem homens e mulheres com direitos iguais. Colaborar com o aperfeiçoamento e a aprendizagem institucional em matéria de gênero, raça, etnia e orientação sexual, mediante um processo de construção coletiva de equipes, de intercâmbio de informação, formação e reflexão.

Assim, esta publicação retrata com fatos, fotos e sentimentos as histórias e trajetórias que a Secretaria de Políticas para as Mulheres, a OIT, o UNIFEM e as Organizações participantes sentiram, viveram e os resultados e produtos obtidos nesta experiência de 5 anos do Programa Pró-Equidade de Gênero.

Compreender como as organizações têm realizado a implementação da equidade de gênero e étnico-racial; avaliar o alcance desta implementação no desenvolvimento e na ofertas de produtos e serviços à sociedade e compartilhar informações sobre mecanismos, práticas e atitudes que signifiquem ou apontem para uma contribuição positiva ao combate à discriminação e à desigualdade de gênero, raça e etnia nas organizações é o que encontramos aqui.

Fechamos, com chave de ouro, esta primeira etapa de uma ação estruturante para as mulheres, para os homens, para o governo e para a sociedade de modo geral.

Para nós, a equidade de gênero e étnico-racial é mais que uma política de governo: é um compromisso de vida pessoal e laboral.

Parabéns a todas as organizações participantes!

Coordenação do Programa Pró-Equidade de Gênero
Secretaria de Políticas para as Mulheres / Presidência da República

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) fazem parte do Comitê Permanente do **Programa Pró-Equidade de Gênero**. Nessa condição, vêm prestando assessoria técnica ao Programa desde sua criação, em 2005, participando ativamente de todas as suas edições e acompanhando seus impactos e resultados alcançados.

A OIT tem a missão de promover o trabalho decente, entendido como um trabalho produtivo e de qualidade, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, a geração de mais e melhores empregos, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. A noção da equidade é, portanto, um dos eixos constitutivos da noção de trabalho decente e deve ser considerada, de forma transversal, em relação aos seus quatro objetivos estratégicos.

As normas internacionais do trabalho são instrumentos chave para a promoção do trabalho decente. Entre elas, destacam-se as convenções fundamentais, duas das quais tratam especificamente da discriminação no local de trabalho: a Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (1951) e a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958), ambas ratificadas pelo Brasil. A definição de discriminação contida nessas convenções está essencialmente vinculada à promoção da igualdade: não existe combate efetivo à discriminação sem que haja uma promoção efetiva da igualdade de oportunidades e tratamento.

O objetivo do Programa Pró-Equidade de Gênero é justamente contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego e para a promoção da equidade no mundo do trabalho, por meio de transformações na cultura organizacional e do desenvolvimento de novas práticas de gestão de pessoas. Dessa maneira, o Programa contribui diretamente para a implementação das convenções que dizem respeito à superação da discriminação e, nessa medida, para a promoção do trabalho decente no País.

A importância do Pró-Equidade na promoção do trabalho decente é afirmada pelo Governo Brasileiro, que incluiu o Programa no Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), lançado em 2010. O Programa Pró-Equidade de Gênero contribui para um dos resultados da Prioridade I do PNETD (Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e tratamento), qual seja, o “aumento da igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho, em consonância com as Convenções da OIT nºs 100 e 111, ratificadas pelo Brasil”.

O UNIFEM-ONU Mulheres tem como missão garantir os direitos econômicos das mulheres e estimular o empoderamento feminino, por meio de atividades inovadoras. Em março de 2010, o UNIFEM-ONU Mulheres estabeleceu uma aliança com o Pacto Global das Nações Unidas - maior iniciativa global de cidadania corporativa, com mais de 7 mil empresas e 135 países -, para promover a igualdade de gênero nas empresas privadas e públicas.

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres “Igualdade significa Negócios” representam uma resposta das Nações Unidas e das empresas privadas e públicas para dar passos mais concretos para a promoção da igualdade de oportunidades e para colaborar para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, especialmente o Objetivo 3: Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres. São eles os 7 princípios: 1. liderança promove a igualdade de gênero; 2. igualdade de oportunidades, inclusão e não-discriminação; 3. saúde, segurança e fim da violência; 4. educação e treinamento; 5. desenvolvimento empresarial e práticas de cadeia de suprimentos e marketing; 6. liderança comunitária e engajamento; e 7. transparência, mensuração e relatório.

Das mais de 100 empresas com adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, 20% são brasileiras. Grande parte são empresas públicas, que fazem parte do Programa Pró-Equidade de Gênero, atuando pioneiramente para a divulgação dos Princípios no mundo corporativo da América Latina.

Portanto, assim como para a OIT, o Programa Pró-Equidade de Gênero vem contribuindo para a implementação da agenda do UNIFEM-ONU Mulheres no Brasil e para o alcance de sua missão, pois a promoção do trabalho sem discriminação é fundamental para a participação das mulheres nos processos de desenvolvimento.

É com satisfação, portanto, que constatamos que o Programa Pró-Equidade de Gênero contribui diretamente para a implementação das agendas de nossas agências no País com relação à promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Assim, reiteramos a importância da continuidade do Programa e reafirmamos o apoio institucional e técnico da OIT e UNIFEM às suas futuras edições.

A presente publicação traz um rico registro do caminho percorrido entre a 1ª e a 3ª edição do Programa, a partir do protagonismo das empresas: muitos foram os avanços e os resultados colhidos, apesar dos desafios pela frente. A publicação, portanto, nos convida a comemorar e nos motiva a continuar esta louvável iniciativa. Por fim, mas não menos importante, gostaríamos de parabenizar a Ministra Nilcéa Freire e toda a equipe da Secretaria de Políticas para as Mulheres, assim como as demais pessoas envolvidas no desenvolvimento do Programa.

Laís Abramo

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Rebecca Tavares

Representante do Escritório do
UNIFEM Brasil e Países do Cone Sul



SOBRE O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO



O Programa Pró-equidade de Gênero é um programa da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. O programa conta com a parceria da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher-ONU Mulheres (UNIFEM).

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

O Programa tem por finalidade desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade no mundo do trabalho. O objetivo é contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. Neste sentido, o Programa também visa atuar na conscientização e sensibilização de dirigentes e empregadores/as.

A adesão ao Programa é voluntária e não gera obrigações. Após firmar o Termo de Adesão junto à Secretaria de Políticas para as Mulheres, a empresa preenche a Ficha Perfil que permite levantar um diagnóstico da organização e informações quanto ao quadro funcional. A partir dos dados levantados pela Ficha-Perfil, a organização formula um Plano de Ação, que possibilita o enfrentamento dos eventuais problemas apontados pela Ficha, considerando como horizonte a promoção da equidade de gênero e raça no âmbito de suas relações de trabalho. Depois de discutido e pactuado com o Comitê Pró-Equidade de Gênero, o Plano passa a ser desenvolvido pela empresa e constitui a referência para monitoramento e avaliação da empresa. Ao final, a organização é avaliada pelo Comitê quanto ao cumprimento dos compromissos assumidos.

As organizações que cumprem o acordado recebem o Selo Pró-Equidade de Gênero relativo ao período de referência. O Selo é um atributo de destaque e distinção da organização como entidade comprometida com a equidade de gênero no mundo do trabalho. A organização pode

utilizá-lo nos seus documentos e expedientes internos e externos e em campanhas e peças de promoção institucional.

As edições do Programa são periódicas e as organizações que continuam nas edições seguintes fazem novo processo de adesão.

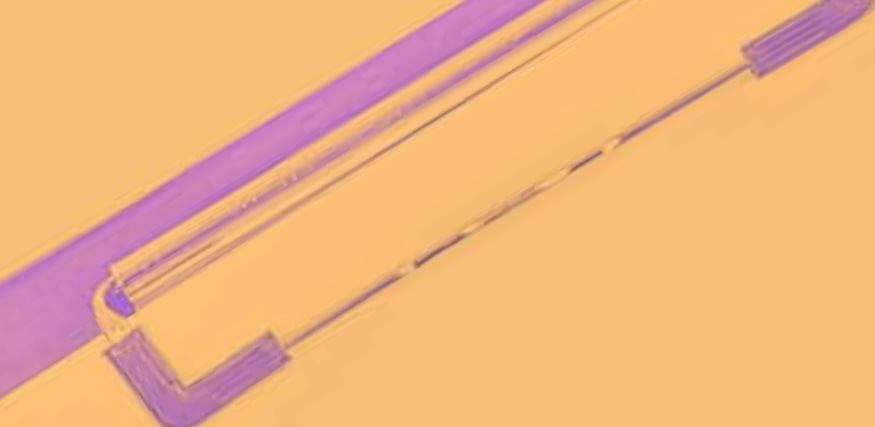
O Programa é coordenado pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero, integrado por representantes da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher – ONU Mulheres (UNIFEM) e Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), além de especialistas convidadas.

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





QUEM É QUEM NO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO



Coordenação do Programa – Secretaria de Políticas para as Mulheres

Coordenadora: Eunice Léa de Moraes.

Equipe: Daniela Galdino de Oliveira, Flavia Roberta de Souza Siqueira, Kilma de Sá Cavalcanti, Marcos Henrique Moura dos Santos e Stéfane Natália Ribeiro e Silva.

Comitê Permanente Pró-Equidade de Gênero

Marcia Vasconcelos – OIT

Rafaela Egg – OIT

Ana Carolina Querino – UNIFEM

Danielle Valverde – UNIFEM

Maria do Rosário de Holanda Cunha – MPOG

Mara Helena Sousa – MPOG

Hildete Pereira de Melo – SPM

Maria Márcia dos Santos Leporace – SPM

Leonor Costa – MTE

Adriana Rosa dos Santos – MTE

Santiago Falluh Varella – MPT

Vilma Leite Machado – MPT

Sônia Maria Zerino da Silva – CNDM

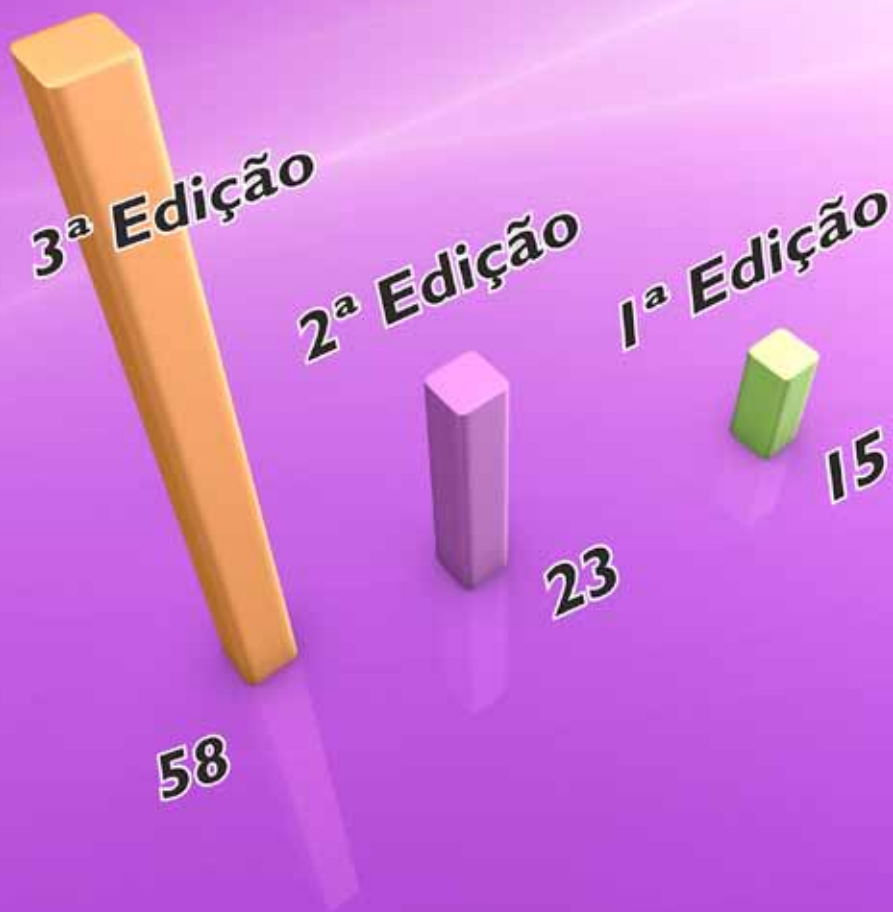
Rosane Silva – CNDM

Ângela Fontes – Especialista

Vera Soares – Especialista

Comitê *Ad Hoc*

Ângela Maria Carneiro Araújo – Universidade Estadual de Campinas
Celecina de M. Veras Sales – Universidade Federal do Ceará
Comba Marques Porto – Especialista
Elvira Simões Barretto – Universidade Federal de Alagoas
Francisca Ilmar de Sousa – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Hilka Vier Machado – Universidade Estadual de Maringá
Inez Sampaio Nery – Universidade Federal do Piauí
Judith Chambliss Hoffnagel – Universidade Federal de Pernambuco
Jussara Reis – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Léa Epping – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Márcia dos Santos Macedo – Universidade Federal da Bahia
Maria das Graças Silva Nascimento – Universidade Federal de Rondônia
Maria Helena Santana Cruz – Universidade Federal de Sergipe
Maria Luzia Miranda Álvares – Universidade Federal do Pará
Marlene Teixeira Rodrigues – Universidade de Brasília
Rosana Schwartz – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Russel Parry Scott – Universidade Federal de Pernambuco
Vera Lucia Puga – Universidade Federal de Uberlândia



ORGANIZAÇÕES PARTICIPANTES NAS EDIÇÕES DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

- 1 • Banco do Brasil S.A. (DF)
- 2 • Banco do Nordeste do Brasil S.A. – BNB (CE)
- 3 • Caixa Econômica Federal (DF)
- 4 • Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS (RJ)
- 5 • Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – ELETRONORTE (DF)
- 6 • Centrais Elétricas S.A. – ELETROSUL (SC)
- 7 • Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL (RJ)
- 8 • Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE (RS)
- 9 • Companhia Energética de Alagoas – CEAL (AL)
- 10 • Eletrobrás Termonuclear S.A. – ELETRONUCLEAR (RJ)
- 11 • Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA (DF)
- 12 • Empresa Brasileira de Radiodifusão – RADIOBRÁS (DF)
- 13 • Furnas Centrais Elétricas S.A. (RJ)
- 14 • Itaipu Binacional (PR)
- 15 • Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRÁS (RJ)

- 1 • Agência de Fomento do Amapá S.A. – AFAP (AP)
- 2 • Banco do Brasil S.A. (DF)
- 3 • Banco do Nordeste do Brasil S.A. – BNB (CE)
- 4 • Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES (RJ)
- 5 • Caixa Econômica Federal (DF)
- 6 • Centrais de Abastecimento – CEASAMINAS (MG)
- 7 • Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS (RJ)
- 8 • Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – ELETRONORTE (DF)
- 9 • Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL (RJ)
- 10 • Companhia Brasileira de Trens Urbanos – CBTU (RJ)
- 11 • Companhia de Eletricidade do Amapá – CEA (AP)
- 12 • Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE (RS)
- 13 • Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM (RJ)
- 14 • Companhia Energética de Alagoas – CEAL (AL)
- 15 • Companhia Energética do Piauí – CEPISA (PI)
- 16 • Companhia Hidroelétrica do São Francisco – CHESF (PE)

- 17 • Eletrobrás Termonuclear S.A. – ELETRONUCLEAR (RJ)
- 18 • ELETROSUL Centrais Elétricas S.A. (SC)
- 19 • Empresa Brasileira de Infra-Estrutura Aeroportuária – INFRAERO (DF)
- 20 • Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA (DF)
- 21 • Empresa Gerencial de Projetos Navais – EMGEPRON (RJ)
- 22 • Fundação Eletro nuclear de Assistência Médica – FEAM (RJ)
- 23 • Fundação Petrobrás de Seguridade Social – PETROS (RJ)
- 24 • Furnas Centrais Elétricas S.A. (RJ)
- 25 • Grupo Hospitalar Conceição – GHC (RS)
- 26 • Imprensa Nacional – IN (DF)
- 27 • Indústrias Nucleares do Brasil – INB (RJ)
- 28 • Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo – IPEM (SP)
- 29 • Itaipu Binacional (PR)
- 30 • Manaus Energia S.A. (AM)
- 31 • Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRÁS (RJ)
- 32 • Prefeitura Municipal de Balsas (MA)
- 33 • Prefeitura Municipal de Quixadá (CE)
- 34 • Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia
– SETRE (BA)
- 35 • Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO (DF)
- 36 • Sistema FIRJAN – Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (RJ)

- 1 • Agência de Fomento do Amapá S.A. – AFAP (AP)
- 2 • Banco do Brasil S.A. (DF)
- 3 • Banco do Nordeste do Brasil S.A. – BNB (CE)
- 4 • Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES (RJ)
- 5 • Caixa Econômica Federal (DF)
- 6 • Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil –PREVI (RJ)
- 7 • Câmara Municipal de Quixadá (CE)
- 8 • Companhia de Eletricidade do Amapá – CEA (AP)
- 9 • Companhia de Gás da Bahia – BAHIAGÁS (BA)
- 10 • Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM (RJ)
- 11 • Companhia Paranaense de Energia – COPEL (PR)
- 12 • Conselho Regional de Administração – CRA (RJ)
- 13 • Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia – CREA (RJ)
- 14 • Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS (RJ)
- 15 • Eletrobrás- Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL (RJ)
- 16 • Eletrobrás- Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE (RS)

- 17 • Eletrobrás - Companhia Hidroelétrica do São Francisco – CHESF (PE)
- 18 • Eletrobrás Distribuição Acre (AC)
- 19 • Eletrobrás Distribuição Alagoas (AL)
- 22 • Eletrobrás Distribuição Amazonas (AM)
- 21 • Eletrobrás Distribuição Piauí (PI)
- 22 • Eletrobrás Distribuição Rondônia (RO)
- 23 • Eletrobrás Distribuição Roraima (RR)
- 24 • Eletrobrás - Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. –
ELETORNORTE (DF)
- 25 • Eletrobrás Termonuclear S.A. – ELETRONUCLEAR (RJ)
- 26 • Eletrobrás - Centrais Elétricas S.A. ELETROSUL (SC)
- 27 • Eletrobrás - Furnas Centrais Elétricas S.A. (RJ)
- 28 • Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A. – EMBASA (BA)
- 29 • Empresa Brasileira de Infra-Estrutura Aeroportuária – INFRAERO (DF)
- 30 • Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA (DF)
- 31 • FERSOL Indústria e Comércio (SP)
- 32 • Fundação de Seguridade Social – GEAP (DF)
- 32 • Fundação dos Economistas Federais – FUNCEF (DF)
- 33 • Fundação Eletrobrás de Seguridade Social – ELETROS (RJ)
- 34 • Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ (RJ)
- 35 • Fundação Petrobrás de Seguridade Social – PETROS (RJ)
- 36 • Grupo Hospitalar Conceição – GHC (RS)
- 37 • Home Care Cene Hospitalar Ltda. – GRUPO CENE (SP)
- 38 • Imprensa Nacional – IN (DF)
- 39 • Instituto de Artesanato Visconde de Mauá (BA)
- 40 • Instituto de Gestão das Águas e Clima – INGÁ (BA)
- 41 • Instituto de Pesos e Medidas do Estado de São Paulo – IPEM (SP)
- 42 • Instituto Estadual de Hematologia Artur de Siqueira Cavalcanti-
HEMORIO (RJ)
- 43 • Itaipu Binacional (PR)
- 44 • Ministério Público (BA)

- 45 • Petrobras Distribuidora (RJ)
- 46 • Petrobras Transportes – TRANSPETRO (RJ)
- 47 • Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRÁS (RJ)
- 48 • Prefeitura Municipal de Alfenas (MG)
- 49 • Prefeitura Municipal de Fortaleza (CE)
- 50 • Prefeitura Municipal de Guarulhos (SP)
- 51 • Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes (PE)
- 52 • Prefeitura Municipal de Mesquita (RJ)
- 53 • Prefeitura Municipal de Porto Alegre (RS)
- 54 • Prefeitura Municipal de Pouso Alegre (MG)
- 55 • Prefeitura Municipal de Quixadá (CE)
- 57 • Prefeitura Municipal de Santa Rosa (RS)
- 58 • Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Jesus (BA)
- 59 • Prefeitura Municipal de São Carlos (SP)
- 60 • Prefeitura Municipal de São José do Rio Preto (SP)
- 61 • REAL GRANDEZA – Fundação de Previdência e Assistência Social – RJ
- 62 • Secretaria da Educação e Cultura do Estado do Piauí – SEDUC/PI
- 63 • Secretaria de Desenvolvimento Social, Cidadania e Direitos Humanos de Olinda (PE)
- 64 • Secretaria de Estado da Administração do Piauí – SEAD (PI)
- 65 • Secretaria do Planejamento do Piauí – SEPLAN (PI)
- 66 • Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia – SETRE (BA)
- 67 • Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos – SEMASDH – Manaus (AM)
- 68 • Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado do Rio de Janeiro – SEBRAE (RJ)
- 69 • Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO (DF)
- 70 • Serviço Social da Indústria – Sesi DR (PR)
- 71 • Serviço Social da Indústria – Sesi DR (RJ)





AS ORGANIZAÇÕES NO PROGRAMA: HISTÓRIAS E TRAJETÓRIAS

A continuidade de organizações como participantes no Programa Pró-Equidade de Gênero demonstra sua consolidação no âmbito das empresas e dos processos que ele tem provocado quanto à igualdade de gênero e raça. A constante adesão de novas empresas, por outro lado, demonstra o crescimento do compromisso das empresas públicas e das empresas privadas com a promoção da igualdade no mundo do trabalho: cada vez mais, portanto, a promoção da igualdade de gênero e raça é uma questão da esfera pública e de responsabilidade também das empresas.

Considerando que o objetivo do Programa é incidir sobre estruturas de organizações sob o ponto de vista da promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres, os cinco anos entre a 1ª e a 3ª edição é um curto período para análises mais profundas de impactos. Algumas tendências, entretanto, se fazem observar.

De modo geral, as organizações priorizam ações na área de Cultura Organizacional, a partir de atividades de promoção da propaganda institucional interna e externa; práticas de sensibilização na cadeia de relacionamento da organização e instituição de mecanismos de combate às práticas de discriminação.

Na área de Gestão de Pessoas, o compromisso da maioria das organizações está centrado em atividades de sensibilização, considerando os processos de capacitação e treinamento; políticas de benefício e os programas de Saúde e Segurança no trabalho.

É possível, também, observar alguns avanços significativos que as organizações têm alcançado, que podem ser avaliados como importantes resultados:

- **Institucionalidade do Programa**, por meio de sua inserção no Planejamento Estratégico das empresas e alocação de recursos específicos para suas atividades;
- **Sensibilização dos(as) gestores(as) e trabalhadores(as) para as questões de gênero com a participação de homens e mulheres**, a partir da criação de espaços de reflexão, atividades de capacitação, formação e campanhas sobre conceitos de igualdade, respeito à diversidade, equidade de gênero, perspectiva étnico-racial;

- **Estímulo ao levantamento de informação qualificada**, há um despertar para a necessidade de levantamentos, estudos e pesquisas de opinião sobre igualdade, discriminação, gênero, raça etc.

- **Legitimidade dos Comitês Pró-Equidade de Gênero nas empresas**, a partir da institucionalização por meio de portarias e leis municipais; considerando também a crescente participação de setores estratégicos, como ouvidorias, comunicação, recursos humanos;

- **Apoio formal da Alta Administração e Direção das Empresas;**

- **Articulação do Programa com processos de negociações coletivas nas empresas**, por meio da inclusão de cláusulas de igualdade de gênero nas pautas de negociação e nos acordos coletivos de trabalho.

- **Aproximação da lógica da equidade com a lógica empresarial**, a participação no Programa Pró-Equidade de Gênero para algumas empresas tem sido vista como estratégia de negócio e como ferramenta para alimentar os indicadores de sustentabilidade com recorte de gênero.

- **Sinergias entre as empresas**, por meio da troca de informações, parcerias e atividades em conjunto, como por exemplo, encontros entre empresas do mesmo setor e realização de ciclos de debates;

- **Estratégia eficiente de disseminação do Programa**, pela utilização de meios virtuais (criação de sites, blogs e pop up) e físicos, inserção do Programa nas iniciativas estratégicas da empresa, criação de logomarca do Programa das empresas, criação de página na intranet, produção de material informativo sobre equidade de gênero;

- **Utilização de linguagem não-sexista e inclusiva**, que implica a revisão de documentos, manuais na perspectiva de gênero.

- **“Transbordamento” do Programa**, por meio da ampliação das ações nas áreas do entorno das empresas e/ou comunitárias.

Ao passo que o Programa Pró-Equidade de Gênero colhe frutos, muitos são os desafios que se colocam para tornar realidade a igualdade no mundo do trabalho e mesmo os avanços em algumas organizações tornam-se desafios em outras:

- **Inclusão da equidade de gênero no Plano de Cargos e Salários;**
- **Consolidação dos Comitês Pró-Equidade de Gênero:** necessidade de carga horária específica para os membros dos Comitês, estabelecimento de estrutura material, pessoal e jurídica, criação de portarias e leis para legitimar os Comitês e Coordenações, necessidade de reconhecimento e valorização do trabalho dos Comitês e estabelecimento de autonomia dos Comitês para decisões na execução das ações;
- **Informações qualificadas sobre gênero e raça:** necessidade de se avançar na identificação do diagnóstico institucional para encaminhamento das ações e inclusão na base de dados dos Estados e Municípios de informações sobre cor, raça e etnia;
- **Utilização de linguagem sensível a gênero:** superar a separação entre a normatização linguística e a normatização social, maior adesão de gestores e áreas estratégicas à linguagem de gênero; necessidade de revisão de normas e regulamentos incluindo o tema equidade de gênero;
- **Incremento do percentual de mulheres:** no acesso a cargos e cursos em áreas consideradas não tipicamente femininas, em posições de gerenciamento e cargos de direção e na força de trabalho;
- **Aumento de ações na área da cultura organizacional:** maior investimento na formação de multiplicadores das ações e práticas afirmativas para reforçar a cultura organizacional;
- **Ampliação da adesão de gestores(as) e trabalhadores(as) ao Programa:** necessidade de maior sensibilização para a questão de gênero, utilizando-se de formação continuada e transversal no setor público e institucionalização e ampliação de capacitação sobre a temática de gênero. Necessidade de promover a participação dos homens;
- **Consolidação do Programa nas Empresas:** assegurar dotação orçamentária, recursos materiais e de pessoal para o Programa nas organizações, incorporação dos Planos de Ação nos planejamentos institucionais;
- **Estabelecimento de parcerias para otimizar recursos e execução a médio e longo prazo:** seja pela formação de grupos de trabalho estadual e municipal para estudos e pesquisas sobre gênero e raça, criação de Fórum Suprapartidário para as questões de equidade de gênero nos Estados e Municípios e articulação institucional e intersetorial para formação de Rede de Equidade de Gênero;

- Aumento do envolvimento da Alta Administração e Direção das organizações nas ações pró-equidade de gênero;
- Minimização dos conflitos decorrentes da divisão entre responsabilidades familiares e profissionais para as mulheres empregadas, pois esta é uma questão central para a igualdade de gênero no trabalho;
- Utilização do Programa Pró-Equidade de Gênero como ferramenta de Gestão da Sustentabilidade nas empresas.

ÁLBUM PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO: PRÁTICAS DE EQUIDADE DAS ORGANIZAÇÕES PREMIADAS

número das organizações ganhadoras
do Selo Pró-Equidade de Gênero

3ª Edição

58

2ª Edição

23

1ª Edição

11



Na primeira edição do Programa, das 15 organizações participantes, 11 ganharam o Selo Pró-Equidade de Gênero. Na segunda edição, entre 36 participantes, 23 ganharam o Selo, das quais 10 já haviam ganho na 1ª edição. Já na terceira edição, 9 empresas ganhadoras desde a 1ª também conseguiram o Selo na 3ª, das restantes, entre as ganhadoras da 2ª, 13 mantiveram o Selo. Assim, das 58 empresas agraciadas com o Selo na 3ª edição, 36 ganharam pela primeira vez e 22 o receberam pela segunda ou terceira vez.

A seguir, as histórias e trajetórias das edições do Programa Pró-Equidade de Gênero, a partir das experiências das empresas ganhadoras do Selo: é o Álbum Pró-Equidade de Gênero. É, entretanto, um álbum inacabado, pois há espaço para as futuras edições do Programa .

Assim, fica o convite para continuarmos a preenchê-lo na 4ª edição!

1ª EDIÇÃO

Companhia Energética de Alagoas – CEAL (AL)

- Inclusão de dados sobre sexo, raça, etnia e escolaridade no sistema de informação dos funcionários.
- Incorporação do recorte de gênero em todos os cursos e treinamentos da CEAL.
- Realização da capacitação de gestores/as e do Comitê Permanente sobre o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e nas questões de gênero.
- Promoção da mudança da nomenclatura dos cargos na empresa.
- Estímulo à implantação de ações para a atenção integral à saúde da mulher; estendendo, inclusive, às terceirizadas.

Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL (RJ)

- Pesquisa junto aos empregados/as efetivos e demais colaboradores/as no sentido conhecer, via a obtenção 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.
- Ciclo de palestras sobre relações de gênero; ética no trabalho; violência contra as mulheres e aborto; assédio moral e a organização flexível do trabalho.

Caixa Econômica Federal (DF)

- Inclusão da questão da diversidade no SIOUV – Sistema Informatizado de Ouvidoria Interna – possibilitando o registro de reclamações, sugestões e elogios.
- Reconhecimento das Regionais com melhor indicador de gênero para estimular a representação de mulheres no quadro de ocupantes de cargos e possibilitar o controle da participação de mulheres no conjunto do corpo funcional de cada Regional.
- Criação de subcomitês de gênero nas Regionais.

Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE (RS)

- Mudança na ficha cadastral para possibilitar o (re)conhecimento das relações de gênero no quadro funcional, levando em consideração exigências de ordem técnica, alimentando o Estudo de Clima Organizacional – ECO.
- Criação de indicadores para medir e acompanhar a evolução da inclusão do atendimento de condições específicas às necessidades das mulheres.

Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS

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

Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. ELETRONORTE (DF)

- 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, que contemplem a inclusão de negros, indígenas, mulheres e portadores de necessidades especiais.
- Adequação do instrumento de pesquisa ECO – Estudo do Clima Organizacional – no tocante à equidade de gênero, raça, etnia e portador de necessidades especiais.

Eletrobrás Termonuclear S.A. – ELETRONUCLEAR (RJ)

- Realização da pesquisa quanto à cor/etnia
- Atualização cadastral.
- Elaboração de estudo para viabilizar a ampliação dos exames periódicos para homens e mulheres relacionados com câncer de próstata, mama e útero.

Eletrobrás Centrais Elétricas S.A. – ELETROSUL (SC)

- Inserção da temática de gênero no Encontro de Qualidade de Vida dos Técnicos de Manutenção.
- Apoio institucional (produção de material de divulgação).

Furnas Centrais Elétricas S.A. (RJ)

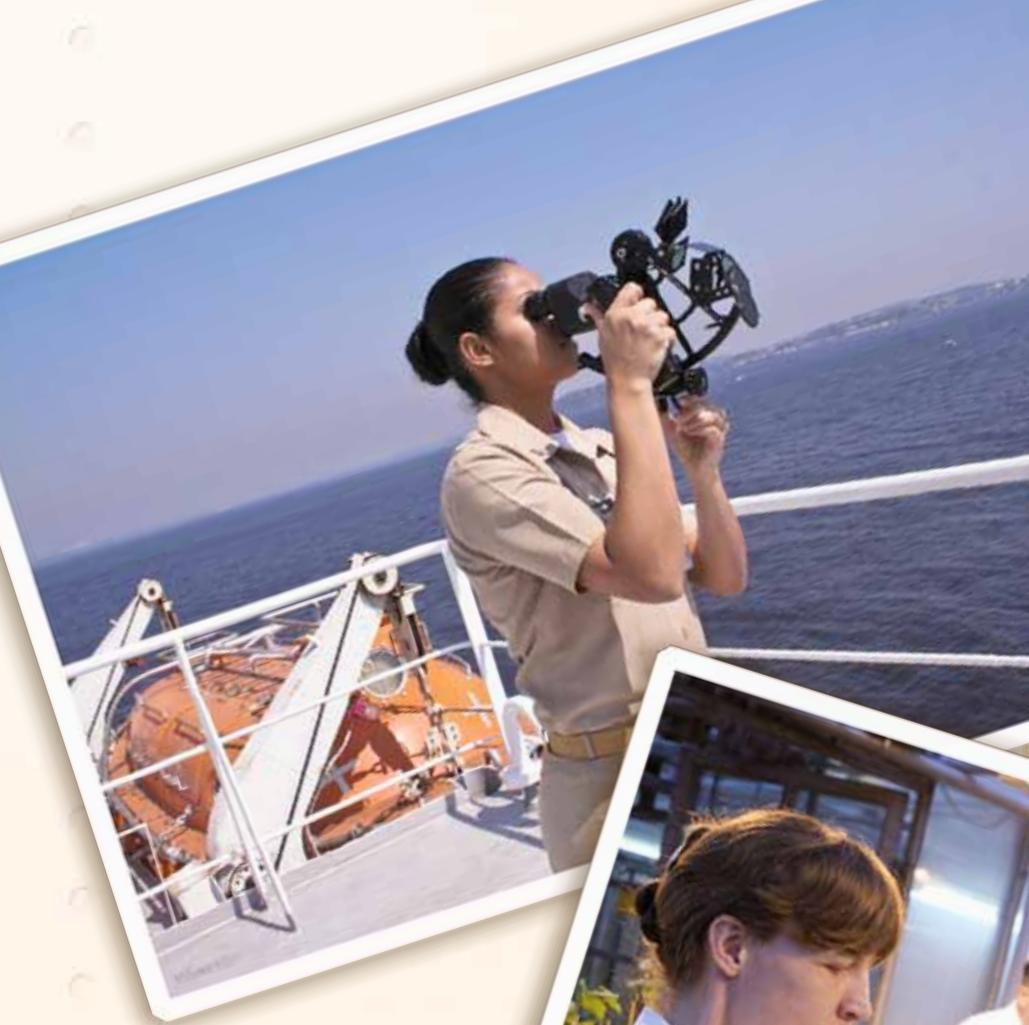
- Alteração dos textos das normas da Empresa e orientação ao órgão competente para a alteração de editais de concursos, de modo a adaptar a formatação das normas e dos editais de concursos para contemplar a diversidade e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, citando denominações profissionais no feminino e no masculino;
- Implantação do projeto sobre Bolsa de Transferência, possibilitando permuta das(os) empregadas(os), com a finalidade de dar maior visibilidade aos processos de recrutamento, seleção e transferência de postos de trabalho.

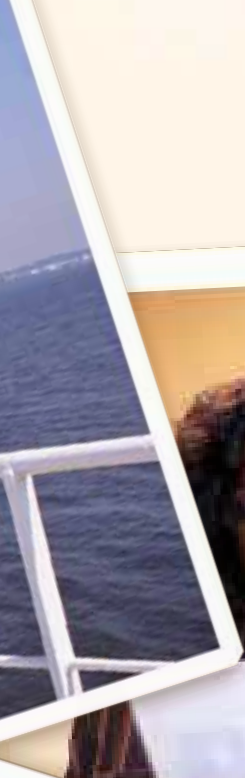
Itaipu Binacional (PR)

- Institucionalização do Programa na empresa até 2011 - internalização do Programa no seu planejamento estratégico.
- Solicitação ao Setor de Recursos Humanos para considerar os cursos de capacitação em gênero passíveis de pontuação para efeito de promoção interna.
- Empoderamento de mulheres em postos de tradição masculina.

Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRÁS (RJ)

- Atualização e revisão do cadastro e do currículo dos empregados em todo o Sistema Petrobrás, 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 empresa e a determinação de possibilitar aos participantes do Comitê de Gênero a participação em cursos de mestrado relacionados com o tema.





2ª EDIÇÃO

Banco do Brasil S.A. (DF)

- Realização de pesquisa e levantamento de dados para diagnosticar causas e/ou possíveis barreiras que interferem no processo de ascensão profissional e que geram reduzida participação de mulheres em comissões mais elevadas na Empresa.
- Criação do Programa Ascensão Profissional para a Rede de Agências, sob a temática de Gênero.
- Criação do Programa Ascensão Profissional Executivos, sob a temática de Gênero.
- Divulgação dos indicadores de raça e gênero por área/diretoria, disponibilizando como informação gerencial por meio de sistema eletrônico.
- Criação do Grupo Pró-Equidade de Gênero no BB com integrantes responsáveis pela gestão de cada processo contemplado pelas áreas de incidência definidas pelo Programa – Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional.
- Criação de consulta dos quantitativos de gênero para toda a empresa por meio de sistema corporativo.
- Aprovação da interinidade para as gestoras em licença maternidade.

Banco do Nordeste do Brasil S.A. - BNB (CE)

- Inclusão do tema gênero na Comunidade Virtual de Aprendizagem do Banco.
- Dispensa da assinatura do cônjuge para a obtenção de crédito rural, como incentivo à participação da mulher na agricultura familiar e agropecuária – PRONAF.
- Divulgação do Programa Pró-Equidade de Gênero em artigos, entrevistas, notícias sobre gênero em boletins impressos, web rádio, informail, intranet, vídeo revista.
- Incorporação da campanha da SPM sobre “Homens unidos pela fim da violência contra as mulheres”.
- Realização de palestras sobre gênero em cursos para os funcionários e funcionárias recém-ingressos.

Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES (RJ)

- Ampliação da licença maternidade para seis meses, a partir de setembro de 2008, inclusive para mães que já estavam em licença maternidade no momento da ampliação, tanto biológicas, como adotivas.
- Instalação de sala para apoio ao aleitamento materno.

Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL (RJ)

- Utilização de linguagem não sexista e não discriminatória na nomenclatura de cargos, em crachás, documentos, contracheques, etc.
- Execução de pesquisa para diagnosticar quais os princípios e valores que norteiam o comportamento organizacional atual da empresa.

Centrais Elétricas S.A. ELETROSUL (SC)

- Valorização dos terceirizados através da criação de programas específicos para as mulheres nos quatro estados de atuação da empresa.
- Execução de pesquisa sobre censo demográfico, desenvolvida por empregados e empregadas da Empresa, para obtenção de indicadores de Gênero.



Caixa Econômica Federal (DF)

- Inclusão de indicadores de metas no Planejamento Estratégico para aumento de percentual de mulheres e negros na ocupação de cargos de chefia/gerenciais.
- Criação de subcomissões de gênero nas regionais, formadas por meio de eleição interna entre os funcionários e funcionárias.
- Realização de campanha de sensibilização contra discriminações de mulheres em estado gestacional.
- Mapeamento de gênero e raça na CAIXA, viabilizando o acesso, por parte dos gestores, ao status de equidade da sua unidade e possibilitando a utilização da equidade como critério na seleção de pessoal, capacitação e ascensão profissional.
- Emissão de Nota Técnica que propôs ao processo seletivo interno as adequações necessárias visando o ingresso de maior número de mulheres, negros(as) em cargos estratégicos, por meio da adoção da equidade de gênero e raça como critério de desempate em processos de seleção.
- Realização da campanha de esclarecimentos sobre a saúde da mulher negra: anemia falciforme. Semana da Consciência Negra 20/11.
- Produção e distribuição da Cartilha “Refletindo sobre a Equidade de Gênero” com roteiro para discussão orientada em todas as unidades da empresa, e inclusão da atividade no currículo dos/as empregados/as (SIGED).
- Realização I e II Seminários CAIXA de Diversidade.
- Criação do Fórum “Falando de Diversidade” com as temáticas Equidade de Gênero, Pessoas com Deficiências, Orientação Sexual e Raça/Etnia.
- Adesão ao Programa Empresa Cidadã, permitindo a prorrogação da licença-maternidade para 180 dias.
- Adoção da linguagem inclusiva em textos e comunicações da CAIXA.

Companhia Hidroelétrica do São Francisco – CHESF (PE)

- Aumento em 2,1% das mulheres em cargos gerenciais e de assessoria entre dezembro de 2006 e dezembro de 2007.
- Inclusão, pela superintendência de suprimento, nos “Princípios e Normas de Conduta Empresarial na Relação da Chesf com os Fornecedores”, de cláusulas de repúdio e coibição de práticas preconceituosas e discriminatórias de qualquer natureza, bem como de coibição da violência, assédio moral e sexual.
- Adequação de vestimentas profissionais anti-chamas às características femininas.

- Introdução no Manual de Redação Institucional do enfoque afirmativo de gênero e diversidade.
- Introdução no Plano Anual de Comunicação do enfoque afirmativo de gênero e diversidade.
- Criação do Grupo de Articulação das Questões de Gênero, na Regional de Paulo Afonso na Bahia.

Companhia de Eletricidade do Amapá – CEA (AP)

- Realização de Curso de Capacitação para o Comitê Pró- Equidade de Gênero da empresa, abordando os conceitos de gênero, raça, cor, etnia, desigualdades, discriminação institucional e social.
- Realização de Workshop sobre o Programa Pró-Equidade de Gênero na Empresa.

Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE (RS)

- Criação do “Prêmio CGTEE Gerando Igualdade”, no âmbito da cultura organizacional, de alcance institucional interno e externo.
- Realização do Ciclo de Debate “Direitos das Mulheres na Boca dos Homens”.
- Implementação da política Permanente de Combate aos Assédios Moral e Sexual.
- Aumento de Mulheres em Postos de trabalho (serviços contratados), antes ocupados exclusivamente por homens. Como exemplo, as posições de guarda e vigia.
- Consolidação da Política de Aquisição de Uniformes e Equipamentos específicos para as mulheres.

Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS (RJ)

- Introdução da questão de Gênero e Diversidade na ambientação dos novos empregados e empregadas.
- Envolvimento das empresas prestadoras de serviços terceirizados nas práticas relacionadas às questões de gênero na Eletrobrás.
- Equiparação do quantitativo de estagiários e jovens aprendizes com relação às questões de gênero.
- A inserção da nomenclatura masculino/feminino em peças de divulgação interna da empresa.



Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A.– ELETRONORTE (DF)

- Capacitação de mulheres para possibilitar a ocupação de cargos gerenciais na empresa.
- Realização do I Curso Para Mulheres Gerentes no Serviço Público.
- Revisão das normas internas no tocante a ascensão funcional e salarial, para promoção da equidade de gênero, raça/cor, etnia e pessoas com deficiência física.
- Criação de um banco de profissionais qualificados na temática de Gênero e Diversidade para o desenvolvimento das ações educacionais estabelecidas no Plano Diretor de Educação – PDE.
- Inclusão do tema relacionado a Gênero e diversidade na pesquisa Estudo do Clima Organizacional – ECO.
- Seleção de Estagiários (as), no ano de 2008 considerando a promoção da equidade de gênero no quadro de vagas, com percentual de 50% para homens e 50% mulheres. Essa prática proporcionou um aumento no quantitativo de mulheres nas vagas oferecidas pela empresa.
- Efetivação do reconhecimento de união homoafetiva, para efeito de concessão dos benefícios aos dependentes, regularmente concedidos as empregados (as).



Eletrobrás Termonuclear S.A. - ELETRONUCLEAR (RJ)

- Realização de estudo para análise da relação de ocupação/tempo de serviço/salário base por sexo.
- Realização de palestra sobre o conceito de “Gênero” e divulgação do Comitê e suas ações para os novos empregados e empregadas.
- Adaptação do modelo das camisetas institucionais distribuídas pela empresa para as mulheres.
- Introdução da nomenclatura utilizada no edital de concurso público referente à gênero.
- Ampliação na concessão do benefício auxílio-creche/guardiã através da inclusão de dependentes de empregados do sexo masculino que não estavam na condição de viúvos ou que tivessem a guarda judicial dos seus filhos.
- Portal de Gênero na Intranet da empresa.
- Inclusão da perspectiva de Gênero na Propaganda Institucional da empresa (vídeos, cartazes, jornais, calendários, cartilhas, etc).
- Aprovação da inclusão, como dependente legal da (o) empregada (o), a companheira ou companheiro que convivia em união estável homoafetiva pública e contínua.

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA (DF)

- Construção do Programa de Áudio “Nossas Vozes” para disseminar o conteúdo do Programa Pró-Equidade e abordar assuntos que tenham interface com os temas gênero e diversidade.

- Promoção de ações com caráter educativo para gestores, gestoras, empregados, empregadas, colaboradores e colaboradoras, sobre gênero e diversidade na Empresa.

- Aquisição de livros sobre a temática de gênero.

Furnas Centrais Elétricas S.A. (RJ)

- Elaboração de “Pré e pós-testes”. Metodologia aplicada ao Grupo de Gênero, Grupos de Trabalho e Comitês – constituídos na Empresa para o trato de assuntos importantes e estratégicos – que auto-quantifica os conhecimentos sobre a temática de gênero entre os formadores de opinião que compõem esses grupos.

- Criação do CD-ROM de auto-instrução em Gênero, ferramenta que leva capacitação aos mobilizadores, mobilizadoras, voluntários e voluntárias onde quer que estivessem .

- Criação de vagas para automóveis reservadas às lactantes.

- Formação de parceria com universidades para instrução do Grupo de Gênero da empresa a cerca do tema Gênero.

- Exposição Olhares Femininos Sobre o Universo, a Vida em Prosa e Verso, constituída de imagens de mulheres de FURNAS em diferentes postos de trabalho e funções. Essa exposição percorreu cerca de 11 Áreas Regionais, além do Escritório Central.

Grupo Hospitalar Conceição – GHC (RS)

- Inserção do recorte de gênero nos temas estudados na instituição a partir de março de 2008, contando com a parceria de universidades.

- Adoção da licença maternidade de seis meses.

- Instituição da Comissão de Gênero.

- Homenagem da Empresa a mulheres doadoras de sangue.

- Prêmio “Mulheres Construindo Vida”.

Empresa Brasileira de Infra-Estrutura Aeroportuária – INFRAERO (DF)

- Criação/modificação do sistema GESTORH da Infraero, para atendimento das ações elaboradas para o Programa.
- Confecção da “Cartilha Equidade de Gênero da Infraero”.
- Criação do formulário de cadastramento dos funcionários e funcionárias com o recorte de gênero.

Itaipu Binacional (PR)

- Mudança nos critérios de algumas vagas oferecidas nos concursos, para que as mulheres pudessem competir em condições de equidade, o que possibilitou a contratação de mulheres em áreas tidas como masculinas (ex: segurança, técnica).
- Defesa da inclusão da questão de Gênero entre as ações emergenciais dos primeiros 100 dias da nova Direção Paraguaia, por parte do Diretor Geral Brasileiro.
- Ação conjunta entre Diretoria Paraguaia e Brasileira na divulgação da Campanha do Laço Branco em prol da não violência contra a mulher.
- Construção das Diretrizes para a Equidade de Gênero que serão implementadas na empresa.

Manaus Energia S.A. (AM)

- Desenvolvimento de novas estruturas físicas – como banheiros – para acomodar as mulheres.
- Inclusão de mulheres em atividades da Empresa que eram ocupadas apenas por homens.
- Execução de pesquisa de gênero com dados estatísticos enfocando responsabilidade social, clima organizacional e levantamento sócio econômico dos colaboradores da empresa.

Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRÁS (RJ)

- Renovação do Banco de imagens da Petrobrás, dando visibilidade à força de trabalho feminina, respeitando a diversidade étnica, regional e étnico/racial, bem como contribuindo para a veiculação de uma imagem institucional com os princípios de equidade de gênero.



- Realização do Censo para a Diversidade da Petrobrás (dados sobre cor/raça/etnia e deficiência) com toda a força laboral da Companhia em todo o território nacional e empregados e empregadas expatriados

Fundação Petrobrás de Seguridade Social – PETROS (RJ)

- Institucionalização do Calendário de datas significativas para as mulheres, bem como divulgação e sensibilização interna, com realização de atividades nestas datas voltadas para educação corporativa.

- Inclusão das questões de gênero e raça nas programações oficiais da Fundação.

- Coordenação do I Encontro Pró-Equidade de Gênero e Diversidades nos Fundos de Pensão: “A mulher e os desafios no mundo corporativo”.

Prefeitura Municipal de Quixadá (CE)

- Implementação de Lei da Equidade – Lei municipal nº 2.280 de 16 de fevereiro de 2007 – com divulgação através da cartilha da equidade.

- Criação de um Comitê Pró-Equidade de Gênero da Prefeitura Municipal de Quixadá formado pelo Vice-Prefeito, por representantes da Procuradoria do Município, das Secretarias de Administração, de Saúde, de Educação, pela Coordenadoria de Políticas para as Mulheres, pelo Centro de Referência Mulher e Cidadania, pela Assessoria Jurídica da Prefeitura, pelo Projeto Mexa-se Quixadá, pela presidente da Fundação Cultural da Prefeitura e por representantes do Sindicato dos(as) Servidores(as) Públicos(as) Municipal de Quixadá.

- Participação em Seminário Internacional do Programa Equidade de Remuneração, em abril de 2007.

- Criação da Coordenadoria de políticas para as mulheres no Município.

- Mudança do estatuto do(a) Servidor(a) com linguagem de gênero; cuidado em redigir documentos diversos (oficial e publicitário), usando a linguagem de gênero.

- Implantação do serviço de prevenção noturno para atender as mulheres trabalhadoras

Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia – SETRE (BA)

- Intensificação da veiculação institucional de imagens de mulheres, negras, indígenas, idosas, deficientes, de forma a combater a discriminação e o sexismo.
- Realização da “Oficina Lei Maria da Penha”, para os servidores e servidoras.
- Realização do Curso de Formação de servidores e servidoras. Atividade integrante do Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE).
- Garantia de Acesso equitativo às atividades de capacitação e treinamento realizados pela SETRE.
- Realização de Cursos para servidores e servidoras, no que tange o atendimento ao público, para enfrentamento ao racismo e sexismo.

Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO (DF)

- Criação do distintivo de homenagem a funcionários e funcionárias que com 30 anos de trabalho, considerando que distintivo existente - 35 anos - apenas contemplava os homens, já que as mulheres se aposentam com 30 anos de trabalho.
- Inclusão no Planejamento Estratégico 2008 da equidade de gênero como um dos valores do SERPRO.
- Inclusão do tema Equidade de Gênero no curso Educação a Distância – EAD de Desenvolvimento Gerencial da universidade corporativa do SERPRO – UNISE.

3ª EDIÇÃO

Eletrobrás Distribuição Acre (AC)

- Articulação, com a Ouvidoria da empresa, da incorporação em âmbito interno de Convenções que tratam da desigualdade e discriminação no trabalho, legislação trabalhista nacional, bem como ferramenta de responsabilidade social garantidora de direitos.
- Estímulo, nos contratos de trabalho da empresa, inclusive com os/as terceirizados/as, à equidade de gênero, raça e etnia.
- Estabelecimento de estratégias para inserir a questão da diversidade nas negociações do Acordo Coletivo de Trabalho, visando garantir a promoção de igualdade.

Eletrobrás Distribuição Alagoas (AL)

- Incorporação, na identificação funcional de empregados/as, da titulação da função/cargo segundo gênero.
- Adaptação das especificações de EPIs e EPCs e fardamentos profissionais às características femininas adequando-os se necessário, a NR-10 do TEM.
- Privilégio da temática de gênero nas peças publicitárias produzidas pela empresa.



Eletrobrás Distribuição Amazonas (AM)

- Incorporação, na identificação funcional de empregados/as, da titulação da função/cargo segundo gênero.
- Adaptação das especificações de EPIs e EPCs e fardamentos profissionais às características femininas adequando-os se necessário, a NR-10 do TEM.
- Realização e divulgação de levantamento, para o público interno, durante os eventos realizados pelo Comitê Interno, do quantitativo de homens e mulheres nos departamentos, principalmente em cargos de gerências.

Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos – SEMASDH – Manaus

- Formação e regulamentação do Comitê local, pela portaria 132/2009 – GS/SEMASDH.
- Formação continuada para funcionários/as.
- Seleção de estagiários (as) observando-se a equidade de gênero, cor/etnia e deficiência.



Companhia de Eletricidade do Amapá – CEA (AP)

- Curso de formação de mulheres gerentes da Companhia.
- Equidade de Gênero presente na formulação e discussão de Acordo Coletivo.
- Elaboração de manual de procedimentos para as áreas de Recrutamento e Seleção, Capacitação e Treinamento, para inclusão do tema diversidade de gênero e raça no programa de capacitação.

Companhia de Gás da Bahia – BAHIA GÁS (BA)

- Estímulo às empresas contratadas e terceirizadas e/ou fornecedores a aderir ao Programa Pró-Equidade de Gênero.
- Inclusão da temática de gênero, raça e etnia nos cursos de qualificação profissional contratadas pela Bahiagás.
- Monitoramento das ocorrências de discriminação, através da Ouvidoria Interna, registros específicos e, de situações que envolvem assédio e violência contra a mulher.

Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A.

EMBASA (BA)

- Ampliação da licença maternidade para 180 dias.
- Solicitação de adequação de edital de concurso público à linguagem de gênero.
- Adequação dos documentos e crachás à linguagem de gênero.

Instituto de Artesanato Visconde de Mauá (BA)

- Conhecimento e divulgação das ações aprovadas no Plano Estadual de Políticas para as mulheres.
- Sensibilização dos gestores para que no processo de distribuição dos cargos comissionados sejam considerados critérios de equidade de gênero e raça.
- Articulação com a Secretaria de Promoção e Igualdade - SEPROMI.

Instituto de Gestão das Águas e Clima – INGÁ (BA)

- Observância da proporcionalidade de gênero na contratação de estagiários/as.
- Adoção de medidas que eliminem as desigualdades e discriminações na remuneração e ascensão no emprego.

- Campanhas de sensibilização dos empregados (as) e gestores (as) quanto à questão de gênero.

Prefeitura Municipal de Santo Antônio de Jesus (BA)

- Inclusão do compromisso da equidade de gênero no Plano Diretor.
- Plano Plurianual e Planejamento Estratégico.
- Estabelecimento de critérios para empresas realizadoras de concursos públicos, visando editais não sexistas e abordagem de questões de gênero, como a Lei Maria da Penha e equidade de gênero e raça no trabalho, dentre outros.
- Priorização da participação nas Comissões de Avaliação e Seleção de Currículos e em entrevistas de Técnicos/as contratados/as.

Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia – SETRE (BA)

- Inclusão, na programação dos cursos dos/as Coordenadores/as do SINEBAHIA, da temática de Gênero, Raça/Etnia no atendimento ao público no âmbito do Estado.
- Elaboração de material com a história de personagens femininas que contribuíram para a conquista de direitos e cidadania das mulheres.
- Estímulo à realização de campanha para incentivar a formação na área de esporte do quadro de arbitragem feminino.

Banco do Nordeste do Brasil S.A. BNB (CE)

- Inclusão, nos editais, dos temas: equidade de gênero e valorização da diversidade nos conteúdos programáticos dos concursos do BNB.
- Ampliação da licença maternidade para 6 (seis) meses.
- Extensão de benefício para dependentes (pecúlio e/ou pensão), em casais homoafetivos com relacionamento estável.

Prefeitura Municipal de Quixadá (CE)

- Cursos de formação para profissionais da educação e dos programas e projetos sociais em gênero e diversidade na escola e nos programas sociais.
- Revisão da Lei da Equidade (Lei 2.280/2007).
- Programa de Capacitação de parceiros externos.



Prefeitura Municipal de Fortaleza (CE)

- Criação de instância formal para colher denúncias de discriminações, assédio sexual e moral no ambiente de trabalho.
- Divulgação das ações do Programa Pró-Equidade de Gênero nos meios de comunicação da Prefeitura de Fortaleza.
- Realização da Campanha Institucional de Prevenção e Combate à discriminação no ambiente de trabalho.

Banco do Brasil S.A. (DF)

- Ação afirmativa para garantir o mesmo percentual de mulheres inscritas em todas as etapas do programa de assensão funcional (aumento de gestoras).
- Identificação das causas da não inscrição de mulheres nas oportunidades do programa de assensão profissional na rede de agências.
- Inclusão do tema Equidade de Gênero como compromisso do BB no acordo coletivo realizado em 2009.

Caixa Econômica Federal (DF)

- Inclusão de Cláusula de diversidade no contrato com empresas terceirizadas.
- Ampliação da participação de mulheres nos processos seletivos internos.
- Ampliação da Licença maternidade de 120 para 180 dias, da licença paternidade para 10 dias úteis e da licença adoção para homens solteiros e casais homoafetivos.

Eletrobrás - Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. ELETRONORTE (DF)

- Criação de normas para adequação de equipamentos de segurança e condições específicas para o trabalho de mulheres em áreas de risco.
- Inclusão, nas normas que regem os concursos públicos (editais), de princípios de igualdade e diversidade.
- Inclusão, nos processos de captação de pessoas, de procedimentos de realocação funcional das mulheres que trabalham em área de risco no período gestacional e puerperal, considerando as Convenções CEDAW, art. 3º, alínea B e Belém do Pará, art. 4º.

Eletrobrás Termonuclear S.A – ELETRONUCLEAR (RJ)

- Mudança da nomenclatura nos cargos.
- Ampliação do conhecimento sobre Gênero dos representantes das áreas: Jurídica, Ouvidoria, Responsabilidade Social, Comunicação e Recursos Humanos.
- Introdução do recorte de Gênero e cor/raça em todo o material de divulgação da Empresa.

Empresa Brasileira de Infra-estrutura Aeroportuária INFRAERO (DF)

- Confeção da Cartilha Maria da Penha para distribuição para todos os empregados da Infraero.
- Concessão aos pais o direito de trabalhar 30 horas semanais caso tenha filho(s) ou filha(s) com deficiência física ou mental.
- Adesão de um maior número de empregadas na realização dos exames de Mamografia e PSA.

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA (DF)

- Inclusão do tema Gênero e Diversidade no Plano de Educação Corporativa.
- Sensibilização dos gestores para o tema Pró-Equidade de Gênero.
- Capacitação da Comissão de Gênero e Diversidade e dos(as) representantes do Programa nas Unidades Descentralizadas.

Fundação dos Economistas Federais – FUNCEF (DF)

- Utilização de linguagem inclusiva nas documentações emitidas pela FUNCEF.
- Ampliação da licença maternidade para 180 dias.
- Ampliação da licença paternidade para 10 dias.

Fundação de Seguridade Social – GEAP (DF)

- Divulgação de materiais de orientação trabalhista e previdenciária, elaborados especificamente para o público feminino (Manual de Direitos Trabalhistas e de Gênero no Brasil e Cartilha Aposentadoria da Mulher).
- Realização de três fóruns de debates articulados com entidades parceiras.
- Ciclo de videoconferências com mulheres que se destacam nas atividades desenvolvidas pela GEAP.

Prefeitura Municipal de Alfenas (MG)

- Inclusão do Programa Municipal Pró-Equidade de Gênero no Planejamento Estratégico da Prefeitura e Programas e Ações do PPA.
- Realização da Primeira Semana Municipal de Segurança no Trabalho, com ênfase na questão de gênero.
- Demanda por Creches noturna e diurna erradicada para servidores(as) Municipais.

Eletrobrás- Companhia Hidroelétrica do São Francisco – CHESF (PE)

- Veiculação de vídeo sobre relações de gênero na abertura dos treinamentos corporativos e evento específicos das Diretorias.
- Inclusão de roupas íntimas para mulheres que trabalham com risco de exposição ao arco elétrico de acordo com a NR 10, na listagem de vestimentas profissionais.
- Inserção de cláusula de proibição de discriminação em todas as Resoluções Normativas de Gestão de Pessoas.

Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes (PE)

- Realização de curso para fortalecimento da fala pública para mulheres servidoras.
- Realização de concurso de redação sobre a equidade de gênero direcionado aos/as servidores/as em geral.
- Promoção da Campanha Institucional de Prevenção ao Câncer de Colo Uterino junto às servidoras.

Eletrobrás Distribuição Piauí (PI)

- Proposição da incorporação da titulação da função/cargo no feminino na identificação funcional das empregadas, nos informativos e nos cerimônias, com o objetivo de valorizar as mulheres.
- Proposição da avaliação e adequação das especificações de EPIs e EPCs e vestimentas profissionais às características femininas, considerando em especial a NR-10, com o objetivo de dar mais conforto às mulheres.
- Proposição de inclusão no sistema informatizado de pessoal do recorte de gênero e raça/cor para o acompanhamento estratificado dos processos de admissão e ações educacionais da força de trabalho, com o objetivo, a longo prazo, de equilibrar a força de trabalho.



Secretaria de Educação e Cultura do Estado do Piauí – SEDUC/PI

- Criação e execução de um mecanismo de propaganda institucional interna e externa que valorize a mulher no ambiente de trabalho.
- Realização do seminário “Gestão Pública: Linguagem, Igualdade de Gênero e Políticas Públicas”.
- Capacitação da Unidade de Gestão de Pessoas (UGP) de demais setores administrativos da SEDUC – PI, com um curso de 08 Módulos sobre Igualdade de Gênero e Administração Pública”.

Secretaria de Estado de Administração do Piauí – SEAD (PI)

- Criação de um grupo institucional de apoio às mulheres servidoras estaduais em situação de vulnerabilidade psicológica, social e econômica.
- Estabelecimento de cotas de 20% das vagas em cursos para mulheres negras.
- Inclusão nos documentos institucionais e nos materiais informativos/educativos da linguagem de gênero.



Companhia Paranaense de Energia – COPEL (PR)

- Revisão das nomenclaturas dos cargos para adequá-los com a linguagem não-sexista.
- Inclusão, na fatura de energia elétrica, de frases alusivas a questões de equidade de gênero, nas datas significativas.
- Ampliação do tempo da licença maternidade.

Itaipu Binacional (PR)

- Adequação do auxílio creche de forma que os(as) filhos(as) de empregados(as) tenham os mesmos benefícios.
- Ampliação da licença maternidade para 180 dias.
- Implementação das Diretrizes da Equidade de Gênero com as áreas da ITAIPU Binacional – Margem Brasileira.

Serviço Social da Indústria – SESI DR (PR)

- Adequação de espaço de trabalho às necessidades e condições físicas das mulheres.
- Apoio à continuidade do plano de saúde ofertado para agregar melhorias ao processo de integração dos casais homoafetivos no plano de saúde.
- Análise da adaptação do plano de saúde às questões específicas da saúde da mulher.

Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES (RJ)

- Divulgação de instrução de serviço que permite o afastamento de empregados de ambos os sexos para cuidar de familiares e crianças enfermos.
- Divulgação do Programa para as empresas clientes do Banco, apontando para possibilidade de no futuro inserir dentre as condicionantes de avaliação dos financiamentos a participação no Programa ou a adoção de práticas que promovam a equidade de gênero e diversidade.
- Capacitação do pessoal envolvido no atendimento as usuárias da sala de aleitamento materno.

Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – PREVI

- Disseminação da cultura de equidade de gênero para as empresas de relacionamento.
- Levantamento de dados da participação feminina nas diversas etapas dos processos seletivos realizados a partir da adesão ao programa e análise do diagnóstico da situação apresentada.
- Acompanhamento da indicação e nomeação de mulheres para ocupação dos cargos gerenciais, por meio do programa de sucessão interno.

Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS (RJ)

- Estabelecimento de procedimentos para acolher e cuidar dos casos de assédio moral e sexual, violência e discriminação no trabalho.
- Inserção dos temas assédio moral e sexual nos Programas de Capacitação Gerencial.
- Identificação dos motivos mais frequentes de afastamentos considerando o recorte de gênero de forma a subsidiar novos programas de saúde.

Eletrobrás - Centro de Pesquisas e Energia Elétrica – CEPEL (RJ)

- Utilização de linguagem não sexista nos crachás e nos documentos da CEPEL.
- Formulação de proposta para inserção do recorte de gênero em treinamento e desenvolvimento de líderes e gestores.

Companhia de Pesquisa e Recursos Minerais – CPRM (RJ)

- Elaboração de orçamento para o Programa Pró-Equidade de Gênero.
- Proposição da inclusão de mais mulheres nos programas de capacitação de gestão da empresa.
- Padronização na norma para alteração da nomenclatura dos cargos e funções por gênero.

Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Rio de Janeiro - CREA- (RJ)

- Capacitação de cerca de 400 empregadas (os) e colaboradores (os) para a questão de gênero.
- Criação da Cartilha da Mulher.

Fundação Eletrobrás de Seguridade Social – ELETROS (DF)

- Estímulo à denúncia por parte de qualquer pessoa na empresa de práticas discriminatórias, assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho.
- Manutenção da licença maternidade por mais 2 meses, somando-se 6 ao total, e extensão da licença paternidade de 5 para 10 dias.
- Inclusão dos temas "Equidade e Diversidade Social" no Código de Ética da Eletros.

Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ (RJ)

- Proposição de critério de pontuação de empresas de prestação de serviço de mão de obra que adotam práticas pró-equidade de gênero, e advertência para empresas que descumpram ou se recusem a aderir às políticas pró-equidade da FIOCRUZ.
- Capacitação de profissionais da FIOCRUZ nos serviços de atenção à saúde e Ouvidoria, para o atendimento das demandas relacionadas a gênero e violência.
- Conhecimento, articulação e fortalecimento de iniciativas ou setores que recebam demandas de servidores que sofrem discriminação e assédio.

Fundação Petrobras de Seguridade Social – PETROS (RJ)

- Criação do Fórum Pró-Equidade de Gênero e Raça.
- Sala de Coleta de Leite Materno.
- Adequação e manutenção de cadastro de terceirizados com recorte de gênero e raça.

Instituto Estadual de Hematologia Arthur de Siqueira Cavalcanti – HEMORIO (RJ)

- Determinação das práticas de respeito às diferenças nos processos de trabalho da Gestão de Pessoas.
- Verificação da existência de práticas discriminatórias e assédio na organização.
- Vinculação do Plano de Humanização do HEMORIO com base no HUMANIZASUS ao Programa Pró-Equidade de Gênero.

Petrobras Distribuidora (RJ)

- Adequação de uniformes para empregadas das áreas operacionais.
- Implantação de sala de coleta de leite materno.
- Estímulo ao aumento da participação de mulheres recrutadas para treinamentos nos postos escolas da BR, visando uma meta de alcance de 50%.

Petrobras Transportes – TRANSPETRO (RJ)

- Divulgação de instituições, serviços e dispositivos de apoio à mulher vítima de violência.
- Nomeação da primeira mulher para as funções de comandante de Marinha Mercante do Brasil.

Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRAS (RJ)

- Ampliação da Licença maternidade de 120 para 180 dias.
- Criação de sala de coleta e armazenamento de leite materno.
- Realização de Workshops, fóruns de discussão e seminários com a temática equidade de gênero, diversidade e não discriminação, junto às unidades organizacionais da empresa e parceiros externos.

Prefeitura Municipal de Mesquita (RJ)

- Oficina de sensibilização para gestores e gestoras municipais sobre as questões de gênero.
- Cartilha sobre Gênero e Administração Pública.
- Curso de inclusão digital para as funcionárias da administração pública municipal;

REAL GRANDEZA - Fundação de Previdência e Assistência Social- RJ

- Disponibilização, ao corpo gerencial e funcional, de espaço confiável para acolhimento e apuração de denúncias de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.
- Realização de peça de teatro produzida e apresentada por funcionários/as, terceirizados/as, aposentados/as da empresa, abordando temas como violência contra as mulheres, assédio moral e sexual, dentre outros.
- Perfil étnico/racial dos trabalhadores terceirizados da REAL GRANDEZA, bem como controle sobre a observância dos empregadores com relação aos direitos da mulher.

Eletrobrás Furnas Centrais Elétricas S.A. (RJ)

- Inclusão no PINE de apresentação sobre o programa de gênero.
- Inserção dos temas: “divisão das tarefas domésticas e paternidade responsável” nos programas de saúde da gestante.
- Adequação do equipamento e vestimentas de trabalho às condições físicas das mulheres que trabalham no campo.

Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado do Rio de Janeiro – SEBRAE (RJ)

- Divulgação periódica das profissionais que se destacam em projetos e/ou atividades.
- Inclusão dos temas da equidade/diversidade/gênero/raça/cor no Código de ética do SEBRAE/RJ.
- Realização do Workshop MULHER EM FOCO, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, por meio de um ciclo de palestras e exposição de produtos de empresárias de sucesso.





Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO (DF)

- Efetivação do reconhecimento da união homoafetiva para efeito de concessão de benefícios aos dependentes, regularmente concedidos aos empregados e empregadas.
- Programa de capacitação voltado especificamente aos terceirizados e terceirizadas.
- Inclusão de flexão de gênero na identificação de crachás, informes, documentos administrativos e ações de gestão de pessoas.

Eletrobrás Distribuição Rondônia (RO)

- Estímulo, nos contratos de trabalhos, inclusive com os terceirizados, à inclusão de cláusulas que tratem da equidade de gênero, raça e etnia.
- Estabelecimento de estratégias para inserir a questão da diversidade no planejamento estratégico.
- Incentivo a estudos salariais das/os empregadas/os da Eletrobrás e Empresas de Distribuição, em parceria com o Ministério de Minas e Energia e a SPM, no sentido de serem encaminhados ao DEST para aprovação da equiparação salarial nas empresas.

Grupo Hospitalar Conceição – GHC (RS)

- Garantia de políticas de atenção à saúde da mulher para aumentar o número de exames citopatológicos e mamografias realizados nas trabalhadoras do GHC em parceria com a Linha de Cuidados da Saúde do Trabalhador.
- Inclusão do recorte racial e de gênero nos instrumentos/formulários gerenciais gerados pela Gerência de Informática, Gerência de Recursos Humanos e Gerência de Materiais do GHC, para todas as categorias profissionais.

Prefeitura Municipal de Porto Alegre (RS)

- Criação do gabinete de políticas públicas para as mulheres de Porto Alegre.
- Instituição do Prêmio de Gênero do Município com o objetivo de incentivar a equidade de gênero na iniciativa privada.
- Formulação do Plano Municipal de Políticas Públicas para as Mulheres.

Prefeitura Municipal de Santa Rosa (RS)

- Estabelecimento de parceria com instituição de ensino para capacitação para qualificação e requalificação profissional do trabalho, respeitando as diferenças de gênero e diversidade étnico-racial das/dos servidoras/servidores.
- Realização de campanha sobre o Assédio Sexual e Moral no Trabalho em especial no Serviço Público, conforme legislação.
- Informatização do sistema de RH com dados sobre a diversidade étnica e situação familiar.

Eletrobrás- Centrais Elétricas S.A. ELETROSUL (SC)

- Alteração da nomenclatura dos cargos nos contracheques, respeitando as questões de gênero.
- Inclusão de texto em relatórios anuais, contemplando o compromisso da Empresa com as questões de gênero.

FERSOL Indústria e Comércio (SP)

- Ampliação da ênfase, na sua política de contratação, na admissão de mulheres e afro-brasileiros acima de 40 anos.
- Ampliação da política de incentivo à educação visando o aumento da participação das mulheres e afro-brasileiros no ensino superior e na vida pública.
- Ampliação dos canais de divulgação das vagas via movimento social e também ampliação da interlocução com as agências de recursos humanos.

Instituto de Pesos e Medidas – IPEM (SP)

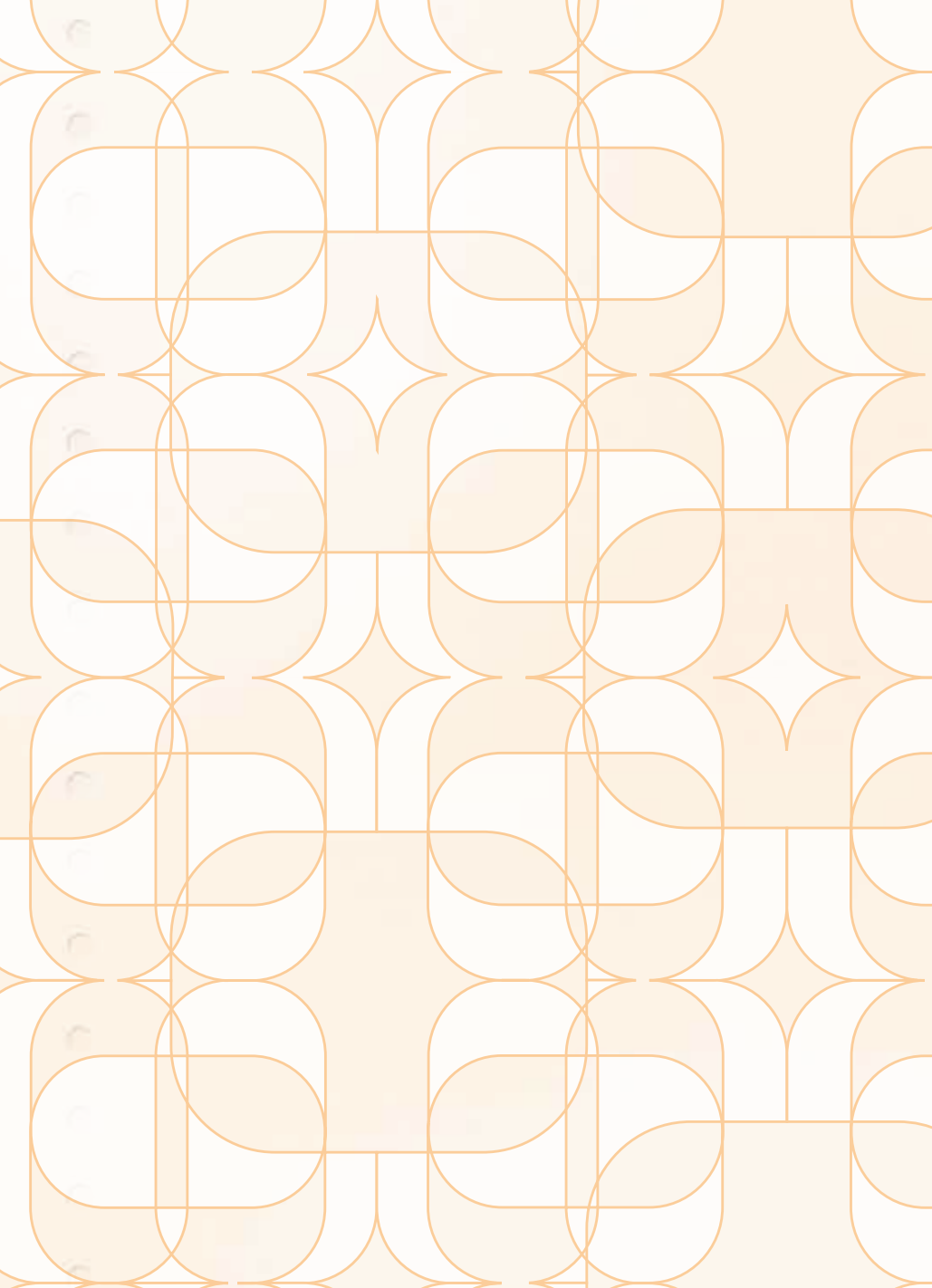
- Ampliação do auxílio-creche para todos os servidores da autarquia com filhos/as menores de cinco anos.
- Recomendação de critérios de distribuição equânimes nas áreas de trabalho; Sensibilização da Superintendência/ Diretoria, das Diretorias Regionais, da Ouvidoria.

Prefeitura Municipal de Guarulhos (SP)

- Semana da Lei Maria da Penha (seminários, plastras, materiais educativos, exposição de fotos e filmes).
- Reformulação da nomenclatura dos crachás funcionais com linguagem inclusiva.

Prefeitura Municipal de São Carlos (SP)

- Inserção de conteúdo de equidade de gênero e raça/cor nas oficinas de acolhimento ao/a novo/a funcionário/a.
- Recadastramento de todo funcionalismo público com ênfase no quesito raça/cor.
- Ações educativas sobre raça e etnia objetivando subsidiar o recadastramento do funcionalismo público.





*Estas Histórias
e Trajetórias
continuam na
4ª Edição*