

A woman wearing a white hard hat with a 'Furnas' logo and safety glasses is focused on her work. She is wearing a clear plastic safety vest over a light-colored shirt. In the background, another worker in a hard hat is visible, and the setting appears to be a construction or industrial site with metal structures.

**COMITÊ PERMANENTE PARA QUESTÕES DE  
GÊNERO DO MME E EMPRESAS VINCULADAS:  
13 anos de realizações de uma iniciativa pioneira**



Comitê permanente para  
questões de  
**Gênero**  
do MME e Empresas Vinculadas

**COMITÊ PERMANENTE PARA QUESTÕES DE  
GÊNERO DO MME E EMPRESAS VINCULADAS:  
13 anos de realizações de uma iniciativa pioneira**



## **Comitê Permanente para Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas**

### **Coordenação Colegiada:**

Ministério de Minas e Energia – MME  
Centrais Elétricas Brasileiras – Eletrobras  
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPMR  
Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras

### **Representações:**

Ministério de Minas e Energia  
Representante: Ivonildes Lima de Oliveira

Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPMR

Eletrobras | Comitê de Gênero, Raça e Diversidade  
Coordenação: Nilton Cesar dos Santos e Pedro Villela Capanema Garcia

Eletrobras Cepel | Comitê Interno de Gênero e Raça

Eletrobras CGTEE | Comitê de Gênero e Raça  
Coordenação: Claudia Vieira da Rocha e Cleber Rodrigues Molina

Eletrobras Chesf | Comitê de Gênero e Raça da Chesf  
Coordenação: Maria de Fátima Bezerra Pires e Carlos Gomes Vilela Lins

Eletrobras Distribuição Acre | Comitê de Gênero e Raça  
Coordenação: Kelly Cristina Lacerda e Vanessa Chalub Bandeira Bezerra

Eletrobras Distribuição Alagoas

Eletrobras Distribuição Amazonas | Comitê de Gênero, Raça e Diversidade  
Coordenação: Cinthia Araújo e Maria Guadalupe Jimenez

Eletrobras Distribuição Piauí

Eletrobras Distribuição Rondônia | Comitê de Gênero e Raça  
Coordenação: Rita de Cássia Lopes Mendes e Priscila Cristina de Marco

Eletrobras Distribuição Roraima

Eletrobras Eletronorte | Comitê Corporativo de Gênero e Diversidade  
Coordenação: Gleide Almeida Brito, Maria da Conceição Bogdezevicius e Anabelle Carrilho da Costa

Eletrobras Eletronuclear | Comitê Coordenador Permanente para Questões de Gênero  
Coordenação: Maria Tereza Mateus Rego

Eletrobras Eletrosul | Comitê de Gênero, Raça e Diversidade  
Coordenação: Aline Webber, Deunézio Cornelian Júnior e Marina Minozzo

Eletrobras Furnas | Comitê Pró-Equidade de Gênero  
Coordenação: Ana Claudia Fernandes Gesteira e Livia Maria Krykhtine Lira

Itaipu Binacional | Comitê da Equidade de Gênero de Itaipu - Margem Brasileira  
Coordenadora: Maria Helena Guarezi

Liquigás Distribuidora S.A. | Comitê de Gênero, Raça e Diversidade  
Coordenação: Kleber Vassoler Rodrigues e Fabiana Marques Da Silva

Petrobras Distribuidora | Comissão de Diversidade  
Coordenação: Camila Pimentel e Janaina Gama

## INTRODUÇÃO

O texto apresentado nesse material busca contextualizar o trabalho desenvolvido pelo Comitê Permanente para Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas ao longo de seus 13 anos de atuação. Trata-se de uma compilação que ilustra a trajetória do Comitê desde sua criação até sua importante contribuição para o desenvolvimento das ações de gênero e raça das empresas participantes. Destaca ainda, a significância da participação das Empresas públicas na definição dos pilares que fundamentaram o Comitê, além de destacar a capacidade do Comitê de influenciar outras ações de gênero. Em seguida, o texto apresenta ações realizadas e consideradas de destaque pelos mecanismos internos de gênero de cada empresa participante do Comitê. Finalizando, são apresentados os planos de ação de cada empresa pactuados com a Secretaria Nacional de Política para as Mulheres (SNPM) para o biênio 2016/2018. Cabe ressaltar que tanto as ações de destaque quanto os planos de ação aqui apresentados representam apenas parte dos esforços promovidos historicamente e no presente pelas empresas do Comitê em prol da equidade de gênero e raça, e da diversidade em seus ambientes de trabalho e suas cadeias de relacionamento.

## HISTÓRICO DO COMITÊ<sup>1</sup>

A história do Comitê se inicia em junho de 2004 quando o Ministério de Minas e Energia (MME) convoca suas Empresas Vinculadas (EVs) a uma reunião preparatória para a I Conferência Nacional de Políticas para Mulheres (CNPM).

Na época, a ministra do MME, Dilma Roussef, encarregou a diretora financeira de Itaipu, Gleisi Hoffmann, de organizar a participação do ministério na I CNPM.

Na conferência, foi produzido o documento “Diretrizes e ações afirmativas de gênero prioritárias” e, em julho de 2004 o MME o encaminhou à alta direção de suas EVs, recomendando a sua implantação e indicando:

- incorporar as orientações relativas aos direitos humanos de gênero e o compromisso com a transparência, conforme a Agenda 21 de Ação das Mulheres, Pacto Global da ONU e Global Reporting Initiative (GRI);
- incorporar o recorte de gênero na política de gestão de pessoal;
- assegurar recursos orçamentários para ações afirmativas de gênero como responsabilidade social corporativa;
- fomentar ações de equidade de gênero e atendimento a mulheres em situação de vulnerabilidade para empoderamento econômico, social e político;
- contribuir para políticas de reconhecimento do trabalho das mulheres, com recortes transversais como raça e deficiências, incluindo modificações necessárias nos planos de carreira e salários, e no planejamento estratégico;
- realizar projetos em áreas de influência de empreendimentos com ênfase em equidade, geração de renda, combate à violência, saúde, participação social e política das mulheres, em parcerias;
- adaptar códigos de ética ao recorte de gênero;
- adaptar a ouvidoria geral como canal de denúncia; e
- criar, sob a coordenação do MME, um comitê permanente formado por suas EVs.

Em agosto do mesmo ano, o MME criou o Comitê Permanente para as Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas, sob sua coordenação. O comitê foi criado com a participação de 10 entidades, com o objetivo de planejar, desenvolver e monitorar as ações de gênero implementadas nessas entidades. A criação do Comitê do MME e EVs foi importante para que as ações de equidade de gênero das empresas ganhassem maior destaque.

<sup>1</sup> Informações extraídas de apresentação realizada por Gleide Brito, da Eletrobras Eletronorte, em 2014, em Assembleia Geral Ordinária realizada do Comitê Permanente para Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas.

Após essas recomendações, em setembro de 2005, a então Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM) da Presidência da República lançou o programa Pró-Equidade de Gênero, dirigido a empresas públicas. Na ocasião, a SPM citou que o Comitê do MME serviu como inspiração para criação do Programa. Cabe ressaltar que todas as empresas participantes do Comitê do MME hoje, aderem ao Pró-Equidade desde sua primeira edição.

Em 2006, ao final da primeira edição do programa Pró-Equidade de Gênero, as 10 EVs participantes do Comitê do MME foram contempladas com o Selo Pró-Equidade.

O Comitê do MME organiza-se em Assembleias Gerais Ordinárias (AGOs) (32 já realizadas), extraordinárias, bem como por teleconferências e é composto por 21 entidades: Cepel, Chesf, CGTEE, Eletrobras, Eletronorte, Eletrosul, Eletronuclear, Furnas, Itaipu Binacional, Eletrobras Distribuição (ED) Acre, ED Alagoas, ED Amazonas, ED Roraima, ED Piauí, ED Rondônia, Petrobras, Transpetro, Petrobras Distribuidora, Liquigás e Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM).

Ainda hoje, todas as empresas do citado Comitê são participantes do programa Pró-Equidade. Todos esses anos de trabalho conjunto contribuíram para que as EVs conseguissem avançar de atividades de sensibilização para mudanças estruturais, com organização, formação e trabalho em rede.

Como resultado desse trabalho, destaca-se:

- produção de materiais pedagógicos e publicitários sobre amamentação, enfrentamento do assédio e da violência, formação para juventude, sustentabilidade, responsabilidade socioambiental etc.;
- apoio a cursos e pesquisas sobre gênero, raça e diversidade, inclusive sobre a composição demográfica das EVs e do mercado;
- sobre enfrentamento da violência: capacitação de equipes de postos de combustível, casas abrigos, apoio a centros de referência e atendimento a mulheres em situação de violência, campanhas (como 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres), Ligue 180;
- inserção do tema no planejamento estratégico das empresas;
- aumento de mulheres em cargos gerenciais e outros espaços historicamente considerados masculinos;
- horário móvel para facilitar o acompanhamento de filha(o)s;
- adequação de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e instalações a características femininas;
- ampliação da licença maternidade e, em algumas entidades, da licença paternidade;
- inclusão de companheira(o)s homoafetiva(o)s como dependentes de benefícios;
- concessão de auxílio creche para homens;
- indicadores sociais segmentados por gênero e raça;
- criação de políticas de equidade de gênero e diversidade e revisão de normas internas;
- apoio a iniciativas comunitárias/externas/governamentais focadas em mulheres; e
- adesão de algumas empresas aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), da ONU Mulheres e do Pacto Global.

Esse histórico apresentou a trajetória e os parâmetros que nortearam e continuam a balizar o trabalho que, em conjunto, empresas e MME desenvolvem por meio do Comitê do MME e EVs. Frente aos desafios que as entidades ainda enfrentam, busca-se, no Comitê, debater caminhos que possibilitem que as EVs consigam “disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho” (Ministério da Justiça e Cidadania, SNPM, 2015).

## AÇÕES DESTACADAS PELAS EMPRESAS



Com o apoio da Embaixada do Reino dos Países Baixos no Brasil, por meio do edital de financiamento de projetos na área dos direitos humanos e responsabilidade social empresarial, o caderno de ferramentas “Promoção do Respeito à Diversidade nas Empresas” foi construído pela parceria entre duas organizações da sociedade civil, o Instituto Promundo e o Grupo Conexão G, e as empresas Eletrobras sediadas no Rio de Janeiro – a Eletrobras *holding*, o Cepel, a Eletronuclear e Furnas –, a partir de pesquisa com pessoas pertencentes a grupos sociais tradicionalmente discriminados na sociedade, e três oficinas colaborativas envolvendo profissionais de todas as entidades mencionadas. O objetivo das pesquisas, feitas por meio de grupos focais e entrevistas, foi analisar, a partir de seu ponto de vista, quais as barreiras mais frequentes enfrentadas na busca por qualificação, acesso e ascensão/progressão nas instituições de trabalho. Como base no diálogo com estes grupos, visamos promover um debate sobre como gestores e trabalhadores podem questionar seus posicionamentos, práticas e políticas que limitam o acesso de determinadas populações às empresas. O caderno contém informações e referências sobre gênero, raça e diversidade, bem como propostas de exercícios de grupo, práticas e recursos audiovisuais para trabalhar essas questões em ambiente corporativo, e um glossário de termos mais relevantes.

A produção desse caderno de ferramentas foi apresentada pela Eletrobras como uma de suas ações inovadoras para a 6ª edição do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. A publicação foi lançada em evento realizado em Furnas, em 15 de junho de 2016. Posteriormente, no segundo semestre de 2016, em nova parceria com o Instituto Promundo, a Eletrobras coordenou a realização de oficinas de disseminação do conteúdo do caderno em quatro das empresas Eletrobras de distribuição: Alagoas, Amazonas, Piauí e Roraima.

O caderno de ferramentas “Promoção do Respeito à Diversidade nas Empresas: está disponível em: <http://www.eletrobras.com/elb/data/Pages/LUMIS29170F80ITEMIDPTBRIE.htm>



*oficina para elaboração do caderno*



*capa do caderno*

Em 2014, o Cepel comemorou seus 40 anos com o MOB, uma grande confraternização de mobilização. A iniciativa integrou o plano de ação do Cepel para a 5ª edição do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, tendo como proposta fomentar comunhão entre pessoas tão diferentes, gerando gradativa percepção de semelhança. Uma votação ocorreu em paralelo ao MOB, e as quatro frases/ valores mais votada(o)s pela(o)s empregada(o)s foram: Viva a Generosidade, Viva a Amizade, Viva a Tolerância e Viva a Esperança. Esses lemas foram expostos em banners no dia do MOB, e foram trabalhados na sequência nas ações do Comitê de Gênero e Raça do Cepel.

A(o)s outra(o)s frases/valores em votação diziam respeito a mais seis causas bastante usuais nos principais movimentos sociais: Viva a Diferença; Viva as Mulheres; Viva a Diversidade; Viva a Inclusão Social; Viva a Natureza; Viva a Paciência.



*MOB, em 2014*



*adesivos com a(o)s frases/valores mais votada(o)s*

Para o plano de ação da 6ª edição do programa Pró-Equidade, a CGTEE pactuou a ação “8.1 Criar e disponibilizar boletim informativo com o selo pró-equidade de gênero e raça a cada dois meses com assuntos sobre os mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça”. O boletim informativo é encaminhado por e-mail e disponibilizado na intranet para todas e todos colaboradores da Empresa. Normalmente, utiliza-se como canal para também divulgar as atividades realizadas, além de abordar assuntos referentes ao gênero e a raça.





O Prêmio Gênero e Raça da Chesf foi instituído para:

- estimular e reconhecer a produção de idéias e reflexões inovadoras em prol da equidade de gênero e raça na gestão da Empresa;
- incentivar o diálogo sobre as questões de gênero e raça, de modo a fomentar uma cultura de respeito à diversidade, combate a qualquer tipo de discriminação e promoção da equidade dentro da Companhia;
- dar visibilidade a materiais produzidos por empregada(o)s da empresa, divulgando-os para a disseminação e compartilhamento de conhecimento sobre os temas gênero e raça;
- incentivar a participação da(o)s empregada(o)s no processo de utilização de meios de comunicação para conteúdos afirmativos de gênero e raça.

Foram realizadas duas edições, em 2012 e 2014. Após cada edição, houve uma solenidade de premiação com a presença do presidente da Chesf, e os vídeos premiados eram divulgados nos diversos canais da empresa. Os vídeos estão disponíveis na intranet da empresa e também são utilizados em ações educacionais.

No I Encontro de Fornecedores da Eletrobras Distribuição Acre, que reuniu a empresa com os fornecedores responsáveis pelos contratos mais significativos, foram realizadas apresentações sobre a importância da incorporação da sustentabilidade na estratégia da empresa, os princípios das compras sustentáveis, e, dentre as boas práticas da empresa, foi destacado sua adesão ao programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Na ocasião, foi realizada uma apresentação evidenciando as principais mudanças desde a adesão ao programa, e os motivos pelos quais a empresa incluiu questões e recortes de gênero e raça em suas cláusulas contratuais. Também foram distribuídas cartilhas que tratam da igualdade de gênero. Em complemento a esta ação, foi elaborado o manual com o objetivo orientar a cadeia de suprimentos sobre as questões de gênero e raça.



*encontro com fornecedora(e)s*



*manual sobre gênero e raça para fornecedora(e)s*

Em 2015, a Eletrobras Distribuição Alagoas promoveu treinamento de orientação e esclarecimentos sobre gênero, raça e ética para estagiária(o)s e jovens aprendizes da empresa com o objetivo de auxiliar na formação dos conceitos destes temas, com esse público, que participa ativamente das atividades da empresa.

O treinamento foi dividido em duas turmas, com a exposição dos assuntos e suas relações no ambiente empresarial, em uma abordagem que estimula práticas de condições igualitárias de tratamento e de oportunidades para homens e mulheres, independente da cor, raça, religião e política. Ainda foi citado sobre a participação feminina no mercado de trabalho, que vem crescendo nas últimas décadas. A psicóloga e pós-graduanda em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Gilvaneide José dos Santos, e a jornalista Josileide José dos Santos, membras e fundadoras da Pastoral da Negritude da Igreja Batista do Pinheiro, falaram sobre a importância do dia da mulher e como surgiu a data. Também foram explanados assuntos como a discriminação racial e a luta sobre a igualdade de gênero e raça. A área de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental da empresa abordou o tema da sustentabilidade nas dimensões econômica, social e ambiental. Foram apresentados os projetos desenvolvidos pela a empresa e as campanhas que a Eletrobras apoia. A Comissão de Ética da Eletrobras Distribuição Alagoas apresentou o código de ética e a política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual da Eletrobras. Estagiária(o)s e jovens aprendizes conheceram situações que podem gerar conflitos éticos e de interesse, assédio moral e sexual e violência psicológica no trabalho.






A Eletrobras Distribuição Amazonas realiza campanhas afirmativas de gênero para o público interno. Eventos foram desenvolvidos com o objetivo de sensibilizar e conscientizar homens e mulheres acerca dos cuidados preventivos com a saúde e fortalecer a luta pela equidade de gênero e raça. Essas campanhas têm resultado em mudanças significativas de postura de homens e mulheres em relação às questões de gênero e raça. Percebem-se um maior respeito, menos preconceito com o tema, e o aumento na participação de colaboradoras e colaboradores nas campanhas e eventos. Percebem-se também um maior apoio e participação por parte de lideranças da empresa para as questões, e maior facilidade nas negociações de benefícios com áreas internas, como ocorreu com a prorrogação da licença paternidade para 20 dias. A ampliação da licença paternidade foi apresentada pela Eletrobras Distribuição Amazonas como sua ação na dimensão “políticas de benefícios” para a 6ª edição do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.




*evento realizado com no Dia do Homem com o objetivo de refletir sobre autoestima, cuidados com a saúde, cuidados domésticos, machismo e equidade entre homens e mulheres*



**MOMENTO ENERGIA**

Informático eletrônico produzido pela Assessoria de Comunicação Social e Relações Institucionais

Nº 027/2017



**LICENÇA PATERNIDADE**

Comunicamos a todos (as) os (as) empregados (as) que a licença paternidade, no ano de 2017, será de vinte dias corridos, a contar da data do nascimento da criança, incluindo esta data na contagem, desde que o empregado a requeira no prazo de dois dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável ou justifique a impossibilidade de fazê-lo, por força do disposto nos artigos 38 e 39 da Lei 13257/2016, que alterou a Lei 11.770/2008.

*informe da empresa em 6 de fevereiro de 2017*

Em maio de 2016, a Eletrobras Distribuição Piauí realizou a oficina “Promovendo direitos e a diversidade em empresas: um guia para a ação”. O evento foi organizado pelas áreas de Sustentabilidade e de Desenvolvimento de Pessoas da empresa, em parceria com as empresas Eletrobras da base Rio de Janeiro, o Instituto Promundo e a Conexão G. A mediadora foi a psicóloga do Instituto Promundo, Vanessa Fonseca. O objetivo era promover o respeito às diversidades sexual, de raça e etnia, visando contribuir também como o aprimoramento das ações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no cotidiano corporativo. “Os questionamentos sobre o assunto são importantes. É preciso ouvir as diferentes vozes para conjugar mudanças em atitudes discriminatórias”, destacou Vanessa Fonseca. Participaram da oficina colaboradora(e)s do Comitê de Gênero e Raça da Eletrobras Distribuição Piauí, e das áreas de Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental, Diretoria de Gestão de Pessoas, Assessoria Jurídica, Comissão de Ética, Atendimento aos Clientes, Suprimentos, Serviço Social, Segurança do Trabalho, Comunicação Social, bem como representantes da Eletrobras: das coordenações do Comitê de Gênero, Raça e Diversidade, e do macroprocesso de Meio Ambiente e Sustentabilidade.



*psicóloga do Instituto Promundo facilitadora da oficina*



*grupo participante da oficina*



Tendo a educação como principal linha de ação e buscando a difusão da orientação para a segurança, a Eletrobras Distribuição Rondônia incluiu questões e recortes de gênero e raça nos treinamentos de NR 10 (segurança em instalações e serviços de eletricidade) e NR 35 (trabalho em altura) na empresa. Mulheres têm participado de tais treinamentos de igual para igual com homens, além de passar por capacitações sobre equidade e diversidade.

A busca da mudança de cultura e quebra de paradigmas e preconceitos têm sido um marco na empresa. Esse trabalho, que transcende o ambiente empresarial, tem criado mecanismos, instrumentos e disponibilizado recursos financeiros para viabilizar a atuação com base nos compromissos voluntariamente assumidos. Com ele, a empresa tem conseguido, internamente, fortalecer em sua gestão o recorte de gênero e raça de forma transversal, por meio de ações afirmativas, promovendo a discussão e conscientização sobre acessibilidade, igualdade e equidade de oportunidades, a fim de eliminar quaisquer formas de discriminação, como raça/cor, etnia, religião e orientação sexual junto à força de trabalho. Externamente, tem dividido e buscado conhecimento e boas práticas junto à sociedade de seu entorno.



A Eletrobras Distribuição Roraima tem investido no combate ao assédio moral e sexual. Em 2013, produziu uma cartilha para sensibilizar seu público interno e outros públicos de interesse. E, em 2014, aprovou sua Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho.



*cartilha*



*política*

A Eletronorte promoveu estudos para definir a especificação técnica necessária para a aquisição e utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados às necessidades físicas e biológicas das mulheres. Os estudos foram realizados por um grupo de trabalho (GT) de empresas Eletrobras, que identificaram os EPIs com as especificações técnicas adequadas. Assim produziram-se calçados de segurança tipo tênis feminino, e vestimentas de proteção contra efeitos do arco elétrico e fogo repentino.

Essa medida resultou em mudanças significativas no cotidiano das trabalhadoras, garantindo o conforto e a segurança necessários para o desempenho de suas funções laborais em condições de igualdade. Além de garantir a inserção das mulheres em espaços historicamente ocupados por homens.



Em 2016, para comemorar seus 10 anos, o Comitê Coordenador Permanente para Questões de Gênero da Eletronuclear produziu o vídeo “Questão de Gênero”. O vídeo destaca avanços em prol da equidade na empresa, e também desafios que ainda se colocam para as mulheres colaboradoras da empresa, além de problematizar com questões como “Afim, ainda existem carreiras tipicamente masculinas?”, mostrando casos de mulheres que atualmente ocupam cargos tradicionalmente ocupados em sua maioria por homens.

O vídeo pode ser acessado no canal do YouTube da empresa: <https://www.youtube.com/watch?v=5qs69eTAMcw>.



## Eletronuclear TV

O vídeo destaca o trabalho do Comitê de Gênero que, há mais de dez anos, busca reduzir as desigualdades nas relações de trabalho. Conheça mulheres que exercem papéis de liderança na empresa, como o comando da sala de controle das nossas usinas nucleares.

**APRESENTA:**

**Questão de Gênero**

Dificuldade em acessar o youtube? [Clique aqui.](#)



Desde a 5ª edição do programa Pró-Equidade, a Eletrosul tem realizado capacitações em parceria com o Núcleo de Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) sobre temas como gênero, educação e cultura, relações étnico-raciais e gênero no espaço de trabalho, violências contra mulheres e políticas públicas de gênero, e mulheres e homens no mundo do trabalho. Os cursos de Potencialidades da Liderança Feminina/Relações de Gênero tiveram a participação de 63 homens e 69 mulheres em três edições na sede, e duas nas regionais do Paraná e Rio Grande do Sul. Está prevista para 2017 uma nova edição dessa capacitação na sede e regionais.



*fotos e programa do curso*

Depois de cinco dias de palestras e atividades, a 35ª Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (Sipat) do Escritório Central chegou ao fim. Para fechar o ciclo de apresentações, os colaboradores acompanharam a palestra Assédio Moral e Sexual nas Empresas, ministrada pela pedagoga Christianne Souza Malungo (foto), que teve apoio do Comitê Pró-Equidade de Gênero de FURNAS.

De acordo com a palestrante, os assédios moral e sexual não ocorrem apenas de maneira verbal ou física: podem ser expressos por gestos ou sinais. Segundo ela, há, em muitos casos de assédio sexual, uma contradição cultural: a vítima acaba sendo o lado errado na história. “Existe uma característica muito peculiar quando a gente fala de violência sexual. A sociedade, que ainda é muito machista, sexista e preconceituosa, tende a culpar a vítima”, disse, antes de fazer um apelo a quem sofre de assédio. “Procurem ajuda, não sofram sozinhos. A gente tem canais em que se pode buscar ajuda, como a ouvidoria”, concluiu.

O evento contou com a presença de 112 funcionários da Empresa e foi distribuído folder informativo. Esta atividade faz parte do Plano Ação 2016-2017 do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.





De 2008 a 2010, Itaipu realizou um amplo diálogo interno considerando as dimensões do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, do Governo Federal, pelo qual a empresa foi reconhecida com o selo em todas as edições. Esse amplo diálogo definiu a Política e as Diretrizes da Equidade de Gênero e um plano de ação aprovados de forma binacional (Brasil e Paraguai) em 2011. Em 2016, após avaliação do processo de implantação das ações e da adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, iniciativa da ONU Mulheres e do Pacto Global, a Política e as Diretrizes foram revisadas e aprovadas, também de forma binacional.

Esses processos e os reconhecimentos nacional e internacional da empresa em equidade de gênero foram propulsores para que a Itaipu, em parceria com o Tempo de Mulher e com o apoio institucional do Pacto Global, ONU Mulheres, Rede Brasileira do Pacto Global, ONU Mulheres Brasil, promovesse o Prêmio WEPs Brasil – empresas empoderando mulheres. O Prêmio tem como propósito incentivar e reconhecer os esforços das empresas que promovem a cultura da equidade de gênero e o emoderamento da mulher no Brasil, e é uma das ações na Dimensão 7: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos de Itaipu para a 6ª edição do programa Pró-Equidade.

Resultados:

- Edição 2014: 186 empresas inscritas; 32 finalistas e 20 empresas reconhecidas;
- Edição 2016: 137 empresas inscritas; 48 finalistas e 40 reconhecidas.



imagens das edições do prêmio WEPs

A primeira sala de apoio à amamentação da Petrobras foi inaugurada em 2009, no edifício sede da companhia, no Rio de Janeiro. Desde então, a companhia tem se tornado uma referência para outras empresas interessadas em instalar esse tipo de equipamento nos locais de trabalho. Em dezembro de 2014, essa iniciativa foi especialmente reconhecida pelo Ministério da Saúde. As seis salas instaladas nos prédios administrativos da companhia no Rio de Janeiro obtiveram a certificação do Ministério da Saúde. Em junho de 2015, as salas instaladas nas bases de Imbetiba e Imboassica, em Macaé, também receberam.

Ao longo da 5ª edição do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a Petrobras ampliou o número de salas de apoio à amamentação contabilizando, em dezembro de 2015, 29 salas por todo o país. Essas salas estão presentes em unidades operacionais como refinarias, campos terrestres de exploração de petróleo, fábricas de fertilizantes e nitrogenados, além dos prédios administrativos da Petrobras em diversas cidades.

As inaugurações desses novos espaços foram amplamente divulgadas nos meios de comunicação corporativos e das unidades locais. As experiências de instalação e uso das salas de apoio à amamentação têm demonstrado a necessidade de divulgação sistemática sobre a existência desses espaços junto à força de trabalho feminina.



*salas de apoio à amamentação da Petrobras*





Em 2012, a Petrobras Distribuidora estabeleceu a meta de ter 50% de seu quadro de estagiária(o)s composto por negra(o)s. A adoção da ação afirmativa pela empresa representa uma opção pelo processo de reparação histórica, e vai ao encontro da proporção presente no Censo IBGE 2010, de 50,74% de negra(o)s no Brasil.

O mérito segue sendo o critério principal para a seleção de estagiária(o)s. Em um segundo momento, dentre a(o)s candidata(o)s selecionada(o)s com base no mérito, é considerada a proporção das vagas de acordo com raça/cor. A designação da cor segue a classificação do IBGE – amarela, branca, indígena, parda e preta – é realizada pela(o) própria(o) candidata(o) ao estágio, por meio de autodeclaração na ficha cadastral. Em 2012, mais de 9.000 estudantes se inscreveram no programa de estágio da Petrobras Distribuidora.

**Cadastro de Estagiário**

**Dados Pessoais**

Nome:  Sexo:  M  F Raça/Cor:  (dropdown menu open with options: Amarela, Branca, Indígena, Preta, Não quero declarar)

Rua:  Número:  Complemento(mín. 10):  Estado:  Cidade:  Telefone:  Telefone 2:  Nascimento (M/m/aaaa):  País:

Filiação Mãe:  Nacionalidade:

CPF:  RG:  Emissão:  Data Emissão (M/m/aaaa):

E-mail:

É portador de alguma(s) necessidade(s) especial(is)?  Sim  Não Qual?

**Dados para o Estágio**

Nível:  Curso:  Estado:  Cidade 1:  Cidade 2:

Tipo de Curso:  Anual  Semestral Período / Série:

Tempo de Duração:  Anos Término do Curso (M/m/aaaa):

Instituição de Ensino:

Tanto Disponível:  Manhã  Tarde  Ambos

Alíneas:

Outros cursos:  Experiência Profissional:

Necessita comprar carga horária extra para obtenção do diploma?  Sim  Não

**Termo de Responsabilidade**

Declaro estar ciente dos requisitos necessários para realização do estágio na BR.

Concordo

*ficha cadastral com o campo “raça/cor” para autodeclaração da(o) candidata(o)*

**PLANO DE AÇÃO PARA A 6ª EDIÇÃO  
DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE**

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
<b>Gestão de pessoas</b>	1. Recrutamento e seleção	Nova campanha com incentivo à autodeclaração de raça/cor no cadastro de informações gerais do corpo funcional da empresa. Produto: campanha realizada pelo Departamento de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uma nova campanha de recadastramento</li> <li>100% do público interno ativo em 2017 recadastrado com autodeclaração</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Desenvolver curso presencial e a distância com o formato e comunicação direcionada ao público interno. Produto: cursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar um curso online para homens e mulheres sobre as questões relacionadas e os conceitos do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça</li> <li>Desenvolver um curso presencial para mulheres em torno do tema mercado de trabalho x vida pessoal</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Criar banco de sucessora(e)s para possíveis funções de liderança com desenvolvimento de lideranças femininas. Produto: banco de sucessora(e)s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ter banco de sucessora(e)s com 10% de mulheres preparadas para ascender a função de confiança/gestão</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Dar continuidade junto à força de trabalho nas estratégias de sensibilização sobre as responsabilidades familiares e uso do tempo (convenção 156 da OIT). Produto: programação de cursos e material informativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realização dos cursos presencial e online</li> <li>Produção de material informativo para publicação nas redes sociais/ intranet e folder eletrônico</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Realizar ações padronizadas em torno das datas do calendário da saúde do Ministério da Saúde relacionadas aos temas do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Produto: material informativo produzido e programação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar atividades em pelo menos 50% das unidades regionais</li> </ul>
<b>Cultura organizacional</b>	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Dar continuidade às ações de sensibilização do corpo funcional e de gestora(e)s para coibir práticas de discriminação e a ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente do trabalho. Produtos: programação de cursos e material informativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realização dos cursos presencial e online</li> <li>Produção de material informativo para publicação nas redes sociais/ intranet e spots</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Divulgar o programa Pró-Equidade de Gênero e Raça através do programa de estágio ofertado nas universidades. Produto: material de divulgação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar o percentual de estagiárias no ambiente interno da Empresa</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Dar continuidade à inclusão, no plano de comunicação da empresa, de temas relacionados ao programa Pró-Equidade de Gênero e Raça nas ações da comunicação institucional. Produto: publicações feitas através dos meios de comunicação da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Até 20% de inserções e visualizações nas mídias utilizadas pela empresa</li> </ul>
<b>Ações inovadoras</b>	9. Ação inovadora I	Realizar diagnóstico sobre a atuação das mulheres nas atividades de campo da empresa. Produto: diagnóstico concluído	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnóstico concluído</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Desenvolver pesquisa no tema “Protagonismo das mulheres na História Geológica”. Produto: pesquisa concluída	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apresentar a pesquisa para o público interno</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Implantar a cota de 20% para negr@s prevista na lei 12.990/2014 em processos seletivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar 100% dos processos seletivos de Jovem Aprendiz e estagiári@s incorporando a cota</li> <li>Realizar 20% dos processos de contratação de prestadores de serviço incorporando a cota</li> <li>Realizar ações em 100% dos encontros com fornecedores estimulando a implantação da cota</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Realizar treinamentos de liderança incluindo temas de gênero, raça e diversidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar pelo menos 10% do número de mulheres na empresa que não ocupam cargo gerencial</li> <li>Incluir temas de gênero, raça e diversidade no treinamento de novos líderes</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Criar sistema para monitorar e visando aumentar a participação de mulheres em cargos gerenciais	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgar reportes pelo menos semestrais sobre a composição demográfica dos cargos gerenciais</li> <li>Aumentar em pelo menos 10% a participação de mulheres em cargos gerenciais internos</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Ampliar a licença paternidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar a licença paternidade para até 30 dias</li> <li>Garantir que, em adoção de criança por casal homoafetivo de dois homens, pelo menos um deles goze de licença paternidade igual à maternidade (180 dias)</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Implantar sala de apoio ao aleitamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implantar sala de apoio ao aleitamento em edifícios da Eletrobras com no mínimo 100 empregad@s</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Realizar ações de sensibilização e capacitação sobre assédio, que possam ser multiplicadas por meio de ações de comunicação junto aos públicos de interesse da Eletrobras	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar ações sobre assédio junto aos oito públicos de interesse da Eletrobras (Política de Comunicação e Engajamento com Públicos de Interesse)</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Realizar peças/campanhas de desconstrução da identidade de gênero de certas carreiras do setor elétrico junto a instituições de ensino	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar pelo menos uma peça/ campanha por ano</li> <li>Atingir pelo menos 5 instituições</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Comunicar os resultados do CCP “Quilombo da Rasa”, em Armação dos Búzios-RJ, projeto de investimento social privado da Eletrobras na geração de trabalho e renda e na valorização cultural de mulheres quilombolas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar ações de comunicação e distribuição de bonecas negras junto a pelo menos dois públicos de interesse da Eletrobras (Política de Comunicação e Engajamento com Públicos de Interesse)</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Produzir material para a integração do público LGBT na empresa e no mercado de trabalho (projeto com o Instituto Promundo e a Conexão G selecionado pelo Edital de Direitos Humanos da Embaixada dos Países Baixos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzir 4 materiais ou eventos</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Realizar estudo para a implantação de canal de denúncia independente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apresentar estudo e proposta de implantação de canal</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Adotar linguagem inclusiva não sexista nos editais de eleição para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), eleição para representante dos empregados no Conselho Deliberativo e nos editais para a seleção e o recrutamento de empregadas e empregados, se houver	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% dos editais publicados</li> <li>Editais atraentes à participação feminina</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Capacitar e treinar a força de trabalho do Cepel na temática de equidade de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>20% de profissionais treinados</li> <li>90% dos jovens aprendizes e dos novos estagiários treinados</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Verificar, por meio de estudo, se o Plano de Cargos e Salários existente gera obstáculos que impedem as mulheres de assumirem cargos de liderança ou de ascenderem na carreira	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% do pessoal avaliado</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Ampliar a licença paternidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar a licença paternidade para até 30 dias</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Implantar sala de apoio ao aleitamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atender 100% das mães que retornem ao trabalho após o parto</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Promoção de ações de prevenção e enfrentamento a qualquer tipo de discriminação de sexo, raça, etnia e orientação sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>30% de empregadas e empregados capacitados</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Elaborar e distribuir material para os fornecedores sobre questões relacionadas com discriminação no ambiente de trabalho, em particular considerando as temáticas de gênero, raça, etnia e orientação sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% das empresas fornecedoras de serviço</li> <li>100% das pessoas prestadoras de serviço</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Divulgar interna e externamente a participação da empresa no programa Pró-Equidade de Gênero e Raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% dos eventos divulgados</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	–	–
	10. Ação inovadora II	–	–

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Propor adoção de linguagem inclusiva no(s) edital(is) de concurso(s), dando maior visibilidade à questão de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encaminhar a proposta/minuta para a área responsável pela elaboração do(s) edital(is) de concurso(s) até o final do segundo semestre de 2016</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Capacitar gestora(e)s da Eletrobras CGTEE e preposta(o)s de empresas terceirizadas de serviços contínuos na temática gênero, raça e inclusão no mundo do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar 60% de gestora(e)s da Eletrobras CGTEE e preposta(o)s de empresas terceirizadas de serviços contínuos</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Continuar a elaboração de estudo dos três últimos ciclos do Sistema de Gestão de Desempenho, analisando a distribuição de mérito sob o aspecto de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finalizar o estudo em 100%, até o final de 2017</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Propor ampliação da licença paternidade para 15 dias para os empregados da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encaminhar proposta de ampliação da licença paternidade para 15 dias para análise do Departamento de Recursos Humanos, para a Diretoria Executiva e para o Sindicato até o primeiro semestre de 2017</li> </ul>
		Capacitar empregada(o)s sobre paternidade responsável, uso do tempo e compartilhamento de atividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar 50% das pessoas empregadas até junho de 2017</li> </ul>
5. Programas de saúde e segurança	Organizar gincana entre a(o)s empregada(o)s em atenção ao Outubro Rosa e ao Novembro Azul	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organização e realização de uma única campanha nos meses de outubro e novembro de 2016</li> </ul>	
	Dar continuidade à atualização anual da análise dos dados sobre absenteísmo e acidentes de trabalho com recorte de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obter informações anuais estratificadas por gênero e raça sobre absenteísmo e acidentes de trabalho, até janeiro de 2018</li> </ul>	
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Capacitar as pessoas empregadas sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar 60% das pessoas empregadas</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Realizar campanha visual sobre gênero e raça para empresas terceirizadas de serviços contínuos nos principais locais de acesso das unidades da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>60% dos principais locais de acesso das unidades da empresa com informações sobre gênero e raça</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Criar e disponibilizar boletim informativo com o selo Pró-Equidade de Gênero e Raça a cada dois meses com assuntos sobre os mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Criação do boletim e disponibilização por e-mail para as pessoas empregadas (público interno) e no site da Eletrobras CGTEE, link Comitê de Gênero e Raça, para o público externo</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Propor para todas as áreas da empresa a utilização do selo Pró-Equidade de Gênero e Raça nos principais documentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizar 60% das áreas responsáveis pela elaboração de modelos dos principais documentos – memorandos, atas de reuniões, cartas, contratos, entre outros</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Elaborar e distribuir cartilha sobre a Lei Maria da Penha para as pessoas empregadas, estagiária(o)s, jovens aprendizes e terceirizada(o)s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribuir a cartilha para 70% das pessoas empregadas, estagiária(o)s, jovens aprendizes e terceirizada(o)s</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Realizar capacitação/atualização sobre lei de cotas raciais no que se refere a concursos públicos e alocação de nova(o)s empregada(o)s	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duas capacitações realizadas para as equipes que atuam com o processo de concurso e alocação da(o)s nova(o)s empregada(o)s</li> <li>▪ 80% da(o)s empregada(o)s envolvida(o)s no processo capacitada(o)s</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Realizar rodas de diálogo com gerentes e profissionais de RH e comunicação para manter a realização de ações internas coerentes com as diretrizes do Comitê de Gênero e Raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar duas rodas de diálogo com equipes da sede e regionais que atuem em RH e comunicação</li> <li>▪ 50% do quadro de gerentes de RH e profissionais de comunicação capacitados para o tema</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Realizar estudo sobre promoções da(o)s empregada(o)s fazendo análises qualitativas e quantitativas com recorte de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar dois estudos sobre promoção abrangendo toda(o)s a(o)s empregada(o)s</li> <li>▪ Realizar pesquisa autodeclaratória contemplando toda(o)s a(o)s a(o)s empregada(o)s com recorte de gênero e raça</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Ampliação da licença paternidade para 20 dias no Programa Empresa Cidadã	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Propor tema para a Diretoria Executiva analisar, tendo em vista lei aprovada no Congresso Nacional</li> <li>▪ Propor à empresa a inserção do tema no ACT</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Identificar as maiores causas de absenteísmo na Chesf, com recorte de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interagir com a área de saúde ocupacional para obter dados sobre absenteísmo na Chesf</li> <li>▪ Revisar normativos que tratam sobre frequência, considerando o absenteísmo e buscando garantia de direitos e deveres</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Desenvolver ações de combate à discriminação de gênero étnico-raciais, ao assédio moral e sexual, bem como de qualquer outra forma identificada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitar 80% da(o)s diretora(e)s e gerentes</li> <li>▪ Realizar eventos no Mês da Mulher, com reflexão ética</li> <li>▪ Realizar eventos no Dia Nacional da Consciência Negra</li> <li>▪ Realizar campanha de combate à exploração sexual de crianças e adolescentes</li> <li>▪ Realizar ações de divulgação e reflexão no calendário de datas significativas sobre gênero e raça</li> <li>▪ Sediar Assembleia Geral Ordinária do Comitê de Gênero do MME e Empresas vinculadas</li> </ul>

<b>Eixo</b>	<b>Dimensão</b>	<b>Ação</b>	<b>Meta</b>
<b>Cultura organizacional</b>	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Implementar ações junto à cadeia de relacionamento sobre práticas para promoção da equidade de gênero, étnico-racial e de combate à discriminação e violência	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar três oficinas sobre equidade de gênero e raça para gestora(e)s, coordenadora(e)s, supervisora(e)s e/ou líderes informais de empresas prestadoras de serviços contínuos</li> <li>▪ Reeditar cartilha sobre Gênero e Raça específica para trabalhar com cadeia de relacionamento</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Contribuir para a promoção de uma cultura de respeito às diferenças e eliminação das desigualdades de gênero e étnico-racial, na Empresa e na sociedade na propaganda institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adequar todas as peças de comunicação institucional às diretrizes da política da Chesf sobre equidade de gênero e raça</li> <li>▪ Divulgar periodicamente atividades do Comitê e as datas significativas do calendário sobre gênero e raça</li> <li>▪ Representar a empresa em eventos de visibilidade das questões de gênero e étnico-raciais</li> </ul>
<b>Ações inovadoras</b>	9. Ação inovadora I	Formar parceria com a Fachesf e outras empresas e/ou entidades públicas e privadas para ações de impacto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizar eventos em parceria, tais como: passeio ciclístico, caminhadas, corridas e/ou outras atividades, com o tema de gênero e raça</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Intensificar ações para valorização da diversidade e promoção da ética, formando parceria com Ouvidoria, Comissão de Ética, Comitê de Acessibilidade e Inclusão	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar oportunidades de ações conjuntas para melhoria dos processos internos em prol da equidade em cada área/comitê</li> <li>▪ Realizar palestras e eventos com foco na ética empresarial para toda(o)s a(o)s empregada(o)s, na sede e em Regionais</li> </ul>



Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Incorporar a lei 12.990/2014 (cota de 20% para negros) nos processos seletivos para jovens aprendizes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selecionar 20% dos menores aprendizes contratados atendendo aos requisitos de raça</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Promover palestras/treinamentos sobre os temas gênero, raça, diversidade e enfrentamento às discriminações para a(o)s colaboradora(e)s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar o número mínimo de duas palestras relacionadas aos temas</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Inserir no material orientativo de avaliação de competências da(o)s gerentes as questões de gênero e raça a serem observadas dentro de cada competência	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inserir os temas na cartilha de competências dos gerentes e divulgar a 80% dos gerentes</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Realizar campanhas junto ao corpo gerencial para redução de horas-extras considerando a qualidade de vida como principal motivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgar a 80% do corpo gerencial a importância da redução de horas-extras considerando a qualidade de vida como principal motivo</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Adequar as especificações de EPIs e EPCs e vestimentas profissionais às características femininas, considerando em especial a NR-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adequar 100% das vestimentas profissionais às características femininas</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Divulgar a política de combate ao assédio moral e sensibilizar a(o)s colaboradora(e)s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar o número mínimo de duas divulgações relacionadas ao tema</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Divulgar para a(o)s fornecedora(e)s o compromisso da empresa com questões relacionadas à gênero e raça e as políticas existentes sobre temas concernentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melhorar os indicadores de gênero, raça e direitos humanos até março de 2018</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Valorizar a diversidade nas campanhas publicitárias, através da utilização de atores de diferentes raças e etnias, incluindo a perspectiva de gênero, nas propagandas e peças publicitárias da empresa (vídeos, cartazes, jornais, calendários, cartilhas etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abranger todas as raças e etnias nas diversas campanhas</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Realizar curso para colaboradora(e)s sobre o atendimento ao público, para enfrentamento ao racismo e sexismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar 80% da equipe de atendimento</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Divulgar instituições, serviços e dispositivos de apoio à mulher vítima de violência	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar a divulgação dos serviços de apoio à mulher vítima de violência</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Inserir linguagem inclusiva e não sexista nos editais de concurso de jovens aprendizes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atingir 100% dos editais dos referido concursos com linguagem inclusiva</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Capacitar colaboradora(e)s sobre gênero, raça e assédio moral e sexual no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar capacitação no período 2016/2018, atingindo pelo menos 5% da(o)s colaboradora(e)s da empresa</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Comparar composição demográfica das gerências com o restante da empresa utilizando recortes de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analisar a composição gerencial sob o recorte de gênero e raça em toda a empresa</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Criar material/cartilha, em meio eletrônico, sobre prevenção ao câncer de próstata e de mama	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informar pelo menos 80% da(o)s colaboradora(e)s sobre a prevenção ao câncer de mama e ao de próstata</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Apresentar dados sob o recorte de gênero e raça da evolução do grupo piloto do projeto de qualidade de vida da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analisar a mudança dos indicadores de saúde e qualidade de vida do grupo piloto, com recorte de gênero e raça, até março de 2018</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Divulgar a política da empresa contra assédio moral no ambiente de trabalho e sensibilizar o corpo funcional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Divulgar a política a pelo menos 10% da(o)s colaboradora(e)s</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Fazer capacitação com fornecedores da empresa sobre gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fazer palestra sobre gênero e raça com fornecedores até março de 2018</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Dar publicidade, no site e na intranet, às campanhas afirmativas de gênero ao público interno/externo (por exemplo, enfrentamento à violência, promoção da saúde do homem e da mulher etc.), bem como ao selo Pró-Equidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de campanhas divulgadas</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Realizar palestra com o conselho de consumidores ou em uma comunidade sobre assédio moral e sexual, com a distribuição do material já existente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar palestra sobre o tema assédio moral e sexual com o conselho de consumidores ou uma comunidade até março de 2018</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	-	-

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
<b>Gestão de pessoas</b>	1. Recrutamento e seleção	Realizar processo seletivo via CIEE, inserindo na divulgação a igualdade de gênero	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contratar no processo seletivo do programa Aprendiz: 50% de estudantes do sexo feminino e 50% do sexo masculino</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Conscientizar a(o)s estagiária(o)s e aprendizes sobre o programa de gênero e raça da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar sete palestras sobre o programa de gênero e raça</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Mapear e disponibilizar o percentual por gênero e raça da(o)s empregada(o)s que foram contemplada(o)s com meritocracia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar a emissão do relatório e disponibilizar para PRS</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Estender a licença paternidade para 30 dias	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100% dos empregados do quadro próprio com ausência remunerada a partir do nascimento de seu/ua filha(o)</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Produzir cartilha sobre doenças com recorte de gênero	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 65% da(o)s colaboradora(e)s receberem a cartilha sobre doenças com recorte de gênero</li> </ul>
<b>Cultura organizacional</b>	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Implantar ações para a divulgação da Política de Combate ao Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 60% da(o)s colaboradora(e)s participarem de ações para a divulgação da Política de Combate ao Assédio Moral e Sexual no trabalho</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Realizar seminário de sustentabilidade para a divulgação das políticas empresariais, incluindo o programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, para fornecedores e parceiros	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 40% da(o)s fornecedora(e)s e parceira(o)s participarem de ações para a divulgação da Política de Combate ao Assédio Moral e Sexual no trabalho</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Divulgar campanhas no site e mídias sociais da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100% das campanhas relacionadas aos temas gênero e raça divulgadas até março de 2018</li> </ul>
<b>Ações inovadoras</b>	9. Ação inovadora I	Capacitar conselho de consumidores sobre assédio moral e sexual com distribuição da cartilha produzida	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 90% da(o)s membra(o)s do Conselho de Consumidores participarem da capacitação</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Usar o selo Pró-equidade de Gênero e Raça da 5ª edição em todos os comunicados oficiais, intranet e internet	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 90% dos documentos da empresa usarem o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça até março de 2018</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Incluir nos termos de referência para contratação de terceiros perfil de gênero, raça, etnia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atualizar o quadro de pessoal terceirizados da Empresa</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Incluir o tema gestão inclusiva no programa de formação em gestão de pessoas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar ao menos 40% de gestores por Diretoria</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Mapear e disponibilizar o percentual por gênero e raça da(o)s empregada(o)s que foram contemplada(o)s com a meritocracia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar a emissão do relatório</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Estender a licença paternidade para 30 dias	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% dos empregados do quadro próprio com ausência remunerada a partir do nascimento de seu/ua filha(o)</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Produzir cartilha sobre doenças com recorte de gênero	<ul style="list-style-type: none"> <li>60% da(o)s colaboradora(e)s recebendo a cartilha sobre doenças com recorte de gênero</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Realizar eventos de capacitação e/ou sensibilização sobre diversidade, discriminações de gênero e raça e assédio moral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participação de cerca de 15% do público alvo no evento</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Realizar ações junto a participantes da cadeia de relacionamento da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participação de cerca de 20% do público alvo no evento</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Divulgar o Selo Pró-Equidade de Gênero (5ª edição) obtido pela Empresa em todo o material alusivo à temática de gênero e diversidade (no site da empresa e nas faturas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilização do Selo Pró-Equidade de Gênero (5ª edição) obtido pela empresa em 100% do material alusivo à temática de gênero e diversidade</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Capacitar conselho de consumidores sobre assédio moral e sexual com distribuição da cartilha produzida	<ul style="list-style-type: none"> <li>90% da(o)s membros do Conselho de Consumidores participar da capacitação</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Incluir conteúdo sobre gênero e raça nas reuniões realizadas com as comunidades (divulgação de material alusivo ao tema)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizar 50% das comunidades sobre o tema – com a divulgação de material sobre gênero e raça</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Elaborar edital para concurso público livre de possíveis discriminações de gênero e etnicorracial, abordando questões como a Lei Maria da Penha com aumento do % de PCD (10%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Edital para concurso público de 2016 incorporando uma perspectiva afirmativa de gênero, etnicorracial e inclusiva</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Incorporar ações afirmativas de gênero e etnicorraciais no contrato de serviço terceirizado para a administração	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Processo de alocação incluindo a perspectiva de gênero e etnicorracial, até setembro de 2017</li> </ul>
		Capacitar gestores de contratos e fornecedores/prestadores de serviços para atuarem como multiplicadora(e)s quanto ao recorte de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar o I Encontro com Fornecedores da Eletrobras Distribuição Rondônia</li> </ul>
		Dar visibilidade a datas comemorativas como o Dia Internacional da Mulher, o Outubro Rosa, o Novembro Azul e outras datas significativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar campanhas com a participação de toda a empresa dar maior foco a material específico para reconhecer as violências de gênero</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Incluir as disciplinas gênero e raça no Plano de Educação Corporativa – Lume	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cursos sobre gênero e raça incluídos no plano de educação corporativa em 2016/2017 realização das turmas incluídas no plano</li> </ul>
Comparar composição demográfica das gerências da empresa utilizando recortes de gênero e raça		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar percentual de homens e mulheres nas gerências sob o recorte de gênero e raça</li> </ul>	
4. Políticas de benefícios	Fazer um estudo sobre a situação do quadro de pessoal da empresa levantando os salários bases para funções iguais	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Situação da remuneração numa perspectiva de gênero e etnicorracial identificada, até outubro de 2017</li> <li>▪ Conseguir 100% das informações requeridas pelo estudo</li> </ul>	
	5. Programas de saúde e segurança	Certificar a Eletrobras Distribuição Rondônia como Empresa Cidadã	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atingir 100% de todos os pais</li> </ul>
		Realizar estudo para avaliar os índices de absenteísmo doença com recorte de gênero e etnicorracial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar plano de ação até fevereiro de 2017 para atuar nas cinco principais causas de absenteísmo na empresa implantar plano de ação até julho de 2017</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Distribuir e veicular na rede cartilha sobre a Saúde da Mulher com informativo sobre o que é violência de gênero, combate ao assédio moral e sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distribuir 5.000 materiais em todas as lojas de serviços até dezembro 2016</li> <li>▪ Colocar no site da empresa até dezembro 2016</li> </ul>
		Incluir na cartilha de competências e também nas oficinas anuais com a(o)s gerentes orientações quanto à prevenção e à eliminação de qualquer forma de discriminação, e para a extinção das desigualdades de gênero e etnicorraciais	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Matriz de competências revista e pactuada, até novembro de 2017</li> </ul>
		Realizar campanha 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres, na perspectiva de gênero e etnicorracial	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campanha realizada</li> </ul>
		Manter divulgação da política da empresa contra violência e assédio moral no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar as ações durante todo o ano</li> </ul>
		Realizar oficina sobre como identificar e prevenir violência e assédio moral no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Três profissionais da Comissão de Ética, um do RH e um do Comitê de Gênero e Raça quanto a assédio moral e sexual</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Incorporar perspectiva de gênero e etnicorracial em cláusulas contratuais	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Editais com cláusulas sociais de gênero incluídas, quando couber, até setembro de 2016</li> </ul>
8. Propaganda institucional interna e externa	Incluir, na norma interna Procedimento e Aquisição de Contratação por Inexigibilidade e Dispensa de Licitação, o recorte de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rever a norma vigente nessa data</li> </ul>	
	Divulgar para todo o público interno e cadeia de relacionamento as ações e os resultados do programa Pró-Equidade de Gênero da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Divulgar relatório para toda(o)s a(o)s empregada(o)s, até fevereiro de 2017</li> </ul>	
	Spot sobre gênero dentro do programa de rádio “Se liga aí”	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vincular a imagem da empresa à valorização da diversidade de gênero e etnicorracial em pelo menos duas campanhas institucionais, em 2016/2017</li> </ul>	
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Manter a aplicação do selo Pró-Equidade de Gênero e Raça nas peças institucionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar o selo de gênero em, pelo menos, 80% das peças institucionais divulgadas internamente, em 2016/2017</li> </ul>
		Spot do programa de rádio “Se liga aí” divulgando os Disques 100 e 180	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veicular o spot em 22 rádios do estado de Rondônia</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Realizar um evento de preparação para aposentadoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conscientizar a(o) empregada(o) sobre a importância de se preparar para uma nova fase de sua vida</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Direcionar 30% de vagas na seleção de menores aprendizes com recorte de gênero e/ou raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selecionar pelo menos 3 dos 10 menores aprendizes atendendo aos requisitos de gênero e raça e os prazos conforme lei de aprendizagem</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	<p>Atualizar o Comitê de Gênero sobre os temas: gênero, cor, raça, etnia e enfrentamento às discriminações</p> <p>Incluir, no formulário de treinamento, o recorte de gênero e raça</p> <p>Incluir, nos treinamentos, informações sobre o Pró-Equidade de Gênero e Raça</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar 100% dos membros do Comitê de Gênero e Raça, até dezembro de 2016</li> <li>Incluir, no formulário de treinamento, o recorte de gênero e raça</li> <li>Inserir, em 100% dos treinamentos, informações que tratem sobre o tema equidade de gênero e raça, até janeiro de 2018</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	<p>Fornecer capacitação em gênero e raça para os avaliadores de competências</p> <p>Fazer levantamento de resultados dos quatro ciclos SGD considerando o recorte de gênero e raça</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir que 100% dos avaliadores de competência recebem informações do de Pró-Equidade de Gênero e Raça</li> <li>Concluir 100% do levantamento, até dezembro de 2016</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Estender a licença paternidade para 30 dias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atender a 100% dos colaboradores pais com a licença paternidade, até março de 2018</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Apresentar dados sobre absenteísmo que contenham informações relevantes das causas de afastamento por doença ocupacional, não ocupacional e acidente de trabalho, e analisar estes dados sob o recorte de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concluir 100% do levantamento até dezembro de 2016 e apresentar propostas para a diminuição do absenteísmo</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Monitorar as ocorrências de discriminação através do Comitê de Ética e registros específicos de situações que envolvam assédio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reduzir 90% do número de ocorrências relacionadas a situações que envolvam assédio, até dezembro de 2017</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Promover a divulgação do compromisso da empresa junto a fornecedora(e)s com a finalidade de sensibilizá-la(o)s quanto aos temas gênero e raça e estimular a adesão a esse programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contemplar 90% da(o)s fornecedora(e)s com a disseminação das boas práticas desenvolvidas pela empresa relativas aos temas gênero e raça, até março de 2018</li> </ul>
Ações inovadoras	8. Propaganda institucional interna e externa	Inserir o selo Pró-Equidade de Gênero e Raça em todas as mídias e comunicados oficiais	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inserir em 90% dos comunicados oficiais o selo Pró-Equidade de Gênero e Raça até março de 2018</li> </ul>
	9. Ação inovadora I	Elaborar cartilha de orientação para as partes interessadas referentes a indicadores e informações gerais de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melhorar em 5% os indicadores de gênero e raça da empresa, até março de 2018</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Criar um espaço no posto de atendimento com material audiovisual que abordem tema gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Criar o espaço com material audiovisual, até dezembro de 2017</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Incentivar o ingresso de mulheres e negra(o)s no programa Jovem Aprendiz da Eletrobras Eletronorte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar um encontro anual com entidades de ensino do programa Jovem Aprendiz sobre a temática equidade de gênero, raça e etnia</li> <li>Manter a equidade de gênero e raça no programa Jovem Aprendiz</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Capacitar o Comitê Corporativo e Subcomitês de Gênero e Diversidade, gestora(e)s na temática de gênero, raça e etnia e suas desigualdades no mundo do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcançar 70% dos membros do Comitê Corporativo e Subcomitês Regionais</li> <li>Alcançar 30% dos gestores e das gestoras por níveis hierárquicos</li> </ul>
		Acompanhar o desempenho das mulheres inscritas no Programa de Preparação de Lideranças da Eletronorte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acompanhar o desempenho das mulheres inscritas no Programa de Preparação de Lideranças</li> <li>Não ultrapassar 15% de evasão</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Monitorar a nomeação de gestora(e)s e gestoras periodicamente visando à igualdade de oportunidades na candidatura a cargos gerenciais	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgar mensalmente os indicadores de ocupação gerencial na página da intranet e internet</li> <li>Divulgar semestralmente ao corpo gerencial relatórios com os <i>gaps</i> existentes em suas áreas, subsidiando-os para a promoção da equidade de gênero e raça e a igualdade de oportunidades</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Normatizar o procedimento interno para abono de frequência de mães e pais ou responsáveis legais para acompanhar filha(o)s no desempenho escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atingir 100% de mulheres e homens beneficiária(o)s</li> </ul>
5. Programas de saúde e segurança	Acompanhar e divulgar periodicamente aos públicos de interesse os indicadores de prevalência de doenças na perspectiva de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Criar e implantar instrumento de monitoramento e gestão dos indicadores de prevalência de doenças na perspectiva de gênero e raça</li> </ul>	



Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Formar multiplicadora(e)s e capacitar gestora(e)s nas temáticas de assédio moral, sexual e discriminação	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atingir 20% do corpo gerencial e lideranças até março de 2018</li> <li>▪ Formar até 30 multiplicadora(e)s dos processos de saúde e segurança, benefícios, Comissão de Ética, Ouvidoria e Comitê e Subcomitês de Gênero e Diversidade até Março de 2018.</li> <li>▪ Divulgar mensalmente por e-mail informações sobre assédio moral, sexual e discriminação, para toda a força de trabalho</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	<p>Promover e apoiar Eventos Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho em parceria com as Empresas Estatais do Ciclo de Encontros</p> <p>Incentivar práticas de promoção da equidade de gênero e raça junto aos fornecedores de mão de obra terceirizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atingir 10% das empresas fornecedoras de serviços de mão-de-obra terceirizada</li> <li>▪ Promover quatro encontros até dezembro de 2017</li> <li>▪ Adotar a linguagem inclusiva de gênero em 100% dos editais de terceirização e editais de licitação cujo objeto contemple mão de obra</li> <li>▪ Divulgar a Política de Equidade de Gênero e Diversidade da Eletronorte a toda(s) a(o)s interessada(o)s que realizarem o download dos editais</li> <li>▪ Aplicar questionário para verificar se possuem compromisso formal com programas de equidade de gênero, direitos humanos e outras práticas sustentáveis, a 100% dos fornecedores contratados</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Ampliar e fortalecer a divulgação interna das ações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ampliar ou manter o número de canais de divulgação no período 2016-2017</li> <li>▪ Ampliar ou manter o número de inserções por canais de divulgação no período 2016-2017</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Criar observatório de promoção da equidade de gênero e raça (indicadores de desempenho)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Divulgar mensalmente os dados na página da equidade de gênero e raça da intranet a partir de julho de 2016</li> <li>▪ Divulgar relatórios semestrais aos públicos estratégicos a partir de dezembro de 2016</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	-	-

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Incorporar ao Concurso Público da Eletrobras Eletronuclear a Lei 12.990/2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar 100% dos processos seletivos da Eletrobras Eletronuclear incorporando a cota de 20% das negras(os) e pardas(os) prevista pela Lei 12.990/2014</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Realizar capacitação de formação de liderança para empregadas incluindo a temática de equidade de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar pelo menos 10% do número de empregadas que não ocupam cargo gerencial</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Realizar estudo para conhecer o novo perfil da empregada da Eletronuclear, após o Plano de Demissão Incentivada (PID)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar pelo menos 10% a participação de empregadas em cargos gerenciais</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Ampliar a licença paternidade além do previsto em Lei	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar a licença paternidade para até 30 dias</li> <li>Fomentar a paternidade responsável</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Humanizar a Sala de Apoio à amamentação no Edifício Sede	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atender pelo menos 50% das empregadas que retornaram ao trabalho após a licença maternidade</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Realizar ações de sensibilização e capacitação sobre a ocorrência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar pelo menos uma ação sobre assédio moral e sexual por ano</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Realizar palestras de desconstrução da identidade de gênero em carreiras do setor nuclear junto à instituições de ensino, circunvizinhas às Usinas de Angra 1 e 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar pelo menos duas visitas à instituições de ensino por ano</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Promover o recorte de gênero e raça/etnia na propaganda institucional interna e externa da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzir uma cartilha sobre o assédio moral e sexual</li> <li>Divulgar o Selo do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça nas cinco edições, utilizando vitrine instaladas nas áreas das Usinas e Sede</li> <li>Divulgar todas as atividades do Comitê através do Portal de Gênero na intranet/ internet</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Realizar o filme dos 10 anos do Comitê de Gênero e Raça da Eletrobras Eletronuclear	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atingir o maior número de acessos pelo público interno e externo da empresa</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Produzir material para a inserção do público LGBT na empresa (Produto de projeto com o Instituto Promundo e a Conexão G selecionado pelo Edital de Direitos Humanos da Embaixada dos Países Baixos no Brasil)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzir 4 materiais/eventos</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Adotar linguagem inclusiva nos editais de seleção e recrutamento Solicitar relatório de inscritos com recorte de gênero e raça Aplicar a lei da cota nos concursos (lei nº 12.990/2014) adotar conteúdo de gênero e raça nos concursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Criar banco de dados de recrutamento e seleção com recorte de gênero e raça</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Realizar capacitações na temática de relações de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preencher 50% das vagas oferecidas (curso de 8h, uma turma por regional, 5 a 20 pessoas, três turmas na sede, uma por semestre, 30 pessoas)</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Revisar o parâmetro de contagem de tempo nas avaliações de desempenho no que se refere aos períodos de licença maternidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Todas as mulheres em licença maternidade serem avaliadas no Sistema de Gestão de Desempenho</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Criar um código para abono de ausência de até meio período para acompanhamento de dependente de até um ano de idade, limitado a uma consulta mensal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Criar o código em até 30 dias após a aprovação do plano pela Diretoria</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Criar uma sistemática de apoio às mães que retornam de licença maternidade circuito da saúde com recorte de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convidar e incentivar 100% das mães com filha(o)s de até dois anos a participar das ações, iniciar o circuito em julho de 2016</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Divulgar, por meio de panfletos, e-mails e visitas às áreas, os procedimentos para realização de denúncias, bem como os procedimentos de encaminhamento e resolução Divulgar e incentivar os empregados a participar de cursos online sobre ética e contra o assédio moral e sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disseminar os canais de denúncia para todos os empregada(o)s e trabalhadora(e)s da empresa</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Divulgar a 6ª edição do programa Pró Equidade para fornecedores, incentivando que se inscrevam inserir a temática de gênero e raça no encontro de fornecedores da Eletrosul e no evento “Terceira de Primeira”, que atinge os terceirizada(o)s da empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disseminar a temática para todos os fornecedores com contratos válidos na Eletrosul nos últimos 5 anos e para 50% dos 557 terceirizados existentes na empresa</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Divulgar conteúdo afirmativo quanto à equidade de gênero e raça nos materiais publicitários inserir o selo de pró-equidade de gênero nas peças possíveis	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inserir conteúdo afirmativo quanto à equidade de gênero e raça em 90% dos materiais confeccionados pela Eletrosul</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Realizar campanha de sensibilização para valorização das mulheres em estado gestacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atingir 100% do corpo funcional da empresa</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Elaborar e propor Política de Equidade de Gênero para empresas Eletrobras	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enviar a minuta da política para apreciação da Eletrobras até dezembro/2017</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
<b>Gestão de pessoas</b>	1. Recrutamento e seleção	Adoção de linguagem inclusiva nos crachás das funcionárias e funcionários nos Informes Internos de Furnas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alterar 70% dos crachás da Empresa</li> <li>Alterar 80% dos Informes Internos</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Capacitação dos novos membros do Comitê Pró-Equidade de Gênero e equipe do setor de Responsabilidade Social da empresa para torná-los agentes multiplicadores, possibilitando que o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça seja eficaz também nas Áreas Regionais da Empresa. O material de treinamento será desenvolvido com consultoria da ONU Mulheres e oferecido por meio de oficinas presenciais/ videoconferência	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar 100% dos membros do Comitê Pró-Equidade de Gênero e equipe da Responsabilidade Social da Empresa</li> <li>Desenvolver ações/projetos em pelo menos 50% das Regionais</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Mapear a nomeação de funcionárias e funcionários para cargos de liderança no quadro funcional de Furnas por gênero e raça Análise dos indicadores para elaboração de um diagnóstico Propor um Plano com ações de melhoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mapear pelo menos 70% do corpo funcional</li> <li>Implementar até 2 ações do Plano de melhoria</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Ampliação da licença paternidade, inclusive em caso de adoção	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar a licença paternidade para até 30 dias</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Organizar encontros com as(os) funcionárias(os) que estão retornando das licenças maternidade e paternidade, lembrando os benefícios que a empresa oferece para a família, trocando experiências com os novos pais, intercedendo em caso de não flexibilidade dos gerentes quanto aos horários das(os) funcionárias(os) e oferecendo apoio na separação das mães e seus bebês	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizar pelo menos 2 encontros</li> <li>Acompanhar pelos menos 70% das(os) funcionárias(os) que retornaram da licença</li> </ul>
<b>Cultura organizacional</b>	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Realizar palestra sobre assédio moral e sexual no local de trabalho e as formas de combatê-la para funcionárias(os), gerentes e público externo; Desenvolver material informativo sobre os tipos de assédio, formas de combatê-los e os canais de denúncia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar pelo menos 2 ações</li> <li>Desenvolver pelo menos 2 produtos informativos</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Realizar reuniões de capacitação e discussão do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça com as Sociedades de Propósito Específico (SPEs), que são parcerias contratuais estabelecidas entre Furnas e empresas de capital público ou privado para a implantação e gestão de empreendimentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar pelo menos 3 reuniões de sensibilização</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Revitalização do site externo do Comitê Pró-Equidade de Gênero de Furnas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atualizar 100% do site</li> </ul>

<b>Eixo</b>	<b>Dimensão</b>	<b>Ação</b>	<b>Meta</b>
<b>Ações inovadoras</b>	9. Ação inovadora I	Produção de material para a inclusão do público LGBT na Empresa (produto de projeto com o Instituto Promundo e a Conexão G selecionado pelo Edital de Direitos Humanos da Embaixada dos Países Baixos no Brasil)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Produzir até 4 materiais/eventos</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	<p>Realização de palestras informativas no intuito de desconstruir a identidade de gênero associadas a certas carreiras do setor elétrico junto a instituições de ensino.</p> <p>Realização de campanhas internas de incentivo para que as(os) colaboradoras(es): funcionárias(os), contratadas(os) e estagiárias(os) atualizem sua ficha perfil informando sua cor/raça</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar pelo menos uma palestra por ano;</li> <li>▪ Atingir pelo menos 5 instituições de ensino</li> <li>▪ Realizar o censo interno contemplando pelo menos 80% do quadro funcional do Escritório Central</li> <li>▪ Desenvolver pelo menos 3 atividades de sensibilização</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Astimular a presença de mulheres nas área de ciência, tecnologia e inovação a partir da implantação do projeto Mulher: Ciência, Tecnologia e Inovação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar, em relação a 2015, o número de inscrições de mulheres em cursos nas áreas de ciência, tecnologia e inovação em nível técnicos e superior na região de alcance do projeto</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Adoção de <i>mentoring</i> , <i>coaching</i> ou orientação para auxiliar as mulheres na projeção de carreiras	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participação de 15 mulheres nas atividades previstas</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Desenvolver estudo de dados de trajetórias de carreiras e analisar cargos e salários considerando a perspectiva de gênero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudo desenvolvido e com resultados apresentados</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Equalizar os benefícios para mulheres e homens a partir de demandas da(o)s empregada(o)s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equalizar pelo menos um dos benefícios analisados</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Avaliar situações de afastamento por problemas de saúde e segurança que ainda afetam de forma diferenciada mulheres e homens	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelo menos uma melhoria efetivada campanha realizada</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Disseminação do código de ética para a(o)s empregada(o)s e colaboradores da entidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelo menos 2 atividades realizadas</li> <li>200 pessoas atingidas diretamente</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Fortalecer as ações de equidade de gênero e raça na cadeia de relacionamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelo menos duas entidades parceiras fortalecidas</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Aperfeiçoar o uso da linguagem inclusiva na comunicação interna e externa da entidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 oficina realizada</li> <li>5 matérias publicadas</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Promover e ampliar o fortalecimento/desenvolvimento da liderança das mulheres e seu protagonismo nas cadeias produtivas e eixos estruturantes no oeste do Paraná	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projeto aprovado</li> <li>Curso, oficina e estudo realizados</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	-	-

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Atualizar dado de cor/raça no cadastro de empregada(o)s	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduzir o número de empregada(o)s sem informação de cor/raça no cadastro da companhia</li> <li>▪ Possibilitar maior abrangência da informação cor/raça para eventuais análises de efetivo</li> <li>▪ Subsidiar iniciativas para equidade de cor/raça</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Criar e disponibilizar ações de desenvolvimento com foco nas temáticas de gênero, raça e diversidade humana e cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consolidar material didático relativo às temáticas de gênero, raça e diversidade humana e cultural</li> <li>▪ Incluir o material didático consolidado no Ambiente Virtual de Aprendizagem do Programa Petrobras de Desenvolvimento de Líderes (PPDL)</li> <li>▪ Sensibilizar a(o)s orientadora(e)s didática(o)s nas temáticas de gênero, raça e diversidade</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Executar Plano de Trabalho do ACT Petrobras/IPEA que trata da elaboração de estudos sobre a evolução de carreiras na companhia sob os aspectos de gênero e cor/raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obter análises do perfil de ingresso de empregada(o)s na empresa, por gênero e cor/raça</li> <li>▪ Obter análises das trajetórias de empregada(o)s na empresa, considerando progressão funcional, cargos, funções gerenciais e variações de remuneração, por gênero e cor/raça</li> <li>▪ Obter análises de possíveis impactos das licenças maternidade e paternidade nas trajetórias funcionais de empregados/as na empresa, considerando-se também a dimensão cor/raça</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Dar continuidade à implantação e à gestão das salas de apoio à amamentação	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar padrão de gestão das salas de apoio à amamentação</li> <li>▪ Ampliar o número das salas de apoio à amamentação</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Dar continuidade às ações de adaptação dos EPIs à ergonomia feminina	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responder às demandas identificadas nas pesquisas e levantamentos realizados nas áreas de negócio da Petrobras</li> <li>▪ Desenvolver ação de gestão para disseminar junto à força de trabalho a existência de EPIs adaptados a mulheres</li> </ul>



Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Produzir iniciativas de prevenção à desigualdade, discriminação e assédio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Produzir materiais destinados à prevenção de práticas discriminatórias</li> <li>▪ Disseminar conteúdos relacionados à equidade de gênero, igualdade étnico/racial e diversidade presentes no Código de Ética e Guia de Conduta da Petrobras junto à força de trabalho</li> <li>▪ Reforçar a importância da ciência ao Código de Ética e Guia de Conduta da Petrobras</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Difundir os princípios de equidade de gênero e raça/etnia junto à rede de relacionamento da Petrobras	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disseminar conteúdos relacionados a equidade de gênero, igualdade étnico/racial e diversidade presentes no Código de Ética e Guia de Conduta junto à rede de relacionamento da Petrobras</li> <li>▪ Fortalecer o Ciclo de Encontros Regionais para Equidade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Reforçar a divulgação das ações de equidade de gênero, raça e diversidade com o público interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ampliar o conhecimento sobre equidade de gênero, raça e diversidade na força de trabalho</li> <li>▪ Propiciar/estimular o debate sobre equidade e diversidade junto à força de trabalho</li> <li>▪ Criar repositório virtual de materiais sobre equidade e diversidade</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	-	-
	10. Ação inovadora II	-	-



Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Avaliar, junto às áreas demandantes, a viabilidade da inserção de temas de equidade de gênero e raça no conteúdo programático do processo seletivo público, para os cargos de nível médio e superior que necessitem desse conhecimento para realização de suas atividades na companhia	▪ Conteúdo implantado ou registro da avaliação quando houver processo seletivo público
	2. Capacitação e treinamento	Inserir conteúdo de gênero em curso sobre gestão da diversidade, destinado ao corpo gerencial	▪ Conteúdo implantado
		Capacitar a equipe de Ouvidoria sobre os conteúdos relacionados a gênero, raça, equidade e assédio	▪ 80% dos colaboradores treinados
		Incluir o conteúdo sobre gênero, raça e diversidade, em formato virtual, na ambientação dos novos empregados	▪ Conteúdo implantado
		Atualizar o conteúdo do curso sobre gênero e diversidade para a força de trabalho	▪ Conteúdos alterados
		Incluir o conteúdo sobre gênero, raça e diversidade no espaço destinado ao gestor na intranet	▪ Conteúdo implantado
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Acompanhar mensalmente os indicadores de gênero e raça	▪ 1 relatório anual Divulgando, para gestores e força de trabalho, os indicadores de gênero e raça
		Realizar estudo sobre a proporção de mulheres nos programas de ascensão funcional (Potencial Líder e processos sucessórios)	▪ 1 relatório avaliando se há desigualdade entre homens e mulheres nos processos de ascensão das funções gerenciais
	4. Políticas de benefícios	Realizar estudo sobre viabilidade para a implementação de mais 1 (uma) sala de coleta de leite materno	▪ Estudo concluído
		Elaborar material para divulgação dos benefícios implementados pela companhia	▪ 200 visualizações no portal
	5. Programas de saúde e segurança	Elaborar relatório de absenteísmo com recorte de gênero e raça	▪ 4 relatórios ao ano Avaliando se homens e mulheres são impactados de forma diferenciada
		Avaliar e inserir a dimensão de equidade de gênero e raça nas exigências de saúde e segurança nos projetos de investimento da companhia	▪ Estudo realizado incluindo a análise sobre desigualdade de gênero e raça na avaliação dos projetos de investimento da companhia
		Realizar pesquisa sobre adequação de luvas, capacetes e sapatos à ergonomia feminina	▪ 60% de mulheres participando da pesquisa

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Realizar oficinas para prestadora(s) de serviços	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 conteúdos para sensibilizar e conscientizar esse público de interesse para temas relacionados à equidade de gênero, raça, discriminação e assédio</li> </ul>
		Realizar oficinas, em parceria com o Centro de Referência de Assistência Social Cidade Nova para a comunidade no entorno da sede (Rio de Janeiro)	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 oficinas para disseminar conteúdo relacionado à autonomia econômica das mulheres, violência de gênero, assédio e saúde</li> </ul>
		Implantar iniciativa para envolver os fornecedores no conhecimento dos temas da dimensão	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativa desenvolvida</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Divulgar o programa Pró-Equidade de Gênero e Raça a fornecedores e clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusão de conteúdo nos canais de comunicação</li> </ul>
		Divulgar o material sobre equidade de gênero e raça para grandes clientes e clientes da rede de postos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Envio/postagem do material elaborado</li> </ul>
		Atualizar o módulo de responsabilidade social no Programa Motorista DEztaque	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inserção de mais 1 conteúdo no treinamento</li> </ul>
		Inserir conteúdo referente a equidade de gênero, raça e diversidade no site para motoristas do Programa Deztaque	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 conteúdos anuais</li> </ul>
		Realizar evento sobre 10 anos de Lei Maria da Penha em parceria com o Programa Capacidade Máxima	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realização de 1 evento em 1 localidade</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Incluir mensagens com conteúdo de gênero, raça e diversidade nos contracheques	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 mensagens por ano</li> </ul>
		Divulgar datas relevantes para comunidades do entorno de algumas unidades operacionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 datas divulgadas por ano em comunidades</li> </ul>
Criar uma comunidade sobre diversidade e direitos humanos em plataforma interna de comunicação		<ul style="list-style-type: none"> <li>3 conteúdos mensalmente postados nas redes sociais</li> </ul>	
Realizar seminário com mulheres da força de trabalho que ocupem profissões predominantemente masculinas		<ul style="list-style-type: none"> <li>70% de avaliação positiva do seminário</li> </ul>	
Elaborar calendário com frases inspiradoras sobre equidade de gênero e empoderamento feminino a ser enviado para clientes do Premmia e disponível para download no site do prog. Petrobras De Carona com Elas		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de e-mails enviados</li> <li>150 downloads</li> </ul>	
Realizar evento sobre diversidade e direitos humanos em parceria com o Programa Capacidade Máxima		<ul style="list-style-type: none"> <li>Realização de 1 evento em 1 localidade</li> </ul>	
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Fazer uma proposta de inclusão de ações de promoção de equidade de gênero e raça para compor os indicadores de desempenho da Alta Administração	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposta realizada</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Realizar uma pesquisa de capacitação com mulheres participantes do Programa Potencial Líder	<ul style="list-style-type: none"> <li>70% das mulheres capacitadas,</li> <li>70% de avaliações recebidas</li> </ul>

Eixo	Dimensão	Ação	Meta
Gestão de pessoas	1. Recrutamento e seleção	Destacar a linguagem inclusiva no crachá funcional e na intranet, adequando a nomenclatura dos cargos ocupados por mulheres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptar 75% dos crachás e cadastros na intranet</li> </ul>
	2. Capacitação e treinamento	Estender o curso de ensino à distância (EAD) sobre equidade de gênero e raça a toda(o)s a(o)s integrantes da força de trabalho da Transpetro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atingir 50% da(o)s empregada(o)s sem função gratificada, prestadora(e)s de serviço, estagiária(o)s e jovens aprendizes</li> </ul>
	3. Ascensão funcional e plano de cargos e carreira: salário e remuneração	Fomentar o aumento da participação das mulheres nos cargos gerenciais	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentar a participação das mulheres em cargos gerenciais</li> </ul>
	4. Políticas de benefícios	Divulgar o acordo coletivo de trabalho que garante a ampliação da licença paternidade concedida pela companhia e extensão da licença maternidade – parto de prematuro para funcionários próprios do quadro de terra e mar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abordar o tema nas palestras de ambientação de nova(o)s empregada(o)s</li> <li>Informar a força de trabalho, utilizando meios de comunicação, quanto ao período de 10 dias da licença paternidade e extensão da licença maternidade – parto de prematuro para as empregadas que tiverem parto prematuro em que o bebê, após o parto, necessitar de internação hospitalar em razão da prematuridade</li> </ul>
	5. Programas de saúde e segurança	Disponibilizar espaço no portal da intranet para promover a saúde das mulheres, abordando temas como: DSTs, menopausa, amamentação, alimentação saudável, atividade física e violência doméstica, entre outros	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzir oito matérias a respeito do tema</li> </ul>
Cultura organizacional	6. Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual	Incluir a temática da violência contra a mulher nas palestras realizadas pela Ouvidoria Geral da Transpetro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar 10 palestras com a inclusão do conteúdo</li> </ul>
	7. Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização	Promover ciclo de encontros com as comunidades das áreas de influência direta da Transpetro para difundir a equidade de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar 10 palestras</li> </ul>
	8. Propaganda institucional interna e externa	Divulgar e dar visibilidade aos compromissos da empresa quanto às questões de gênero, raça e diversidade, utilizando atores de diferentes raças em todas as campanhas institucionais produzidas pela empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzir cinco peças para campanhas institucionais do calendário corporativo e cinco atividades em comunidades sobre o tema</li> </ul>
Ações inovadoras	9. Ação inovadora I	Disponibilizar espaço no portal intranet para repositório cultural de matérias relacionadas ao tema de diversidade de gênero e raça	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilizar 10 matérias no repositório cultural</li> </ul>
	10. Ação inovadora II	Realizar concurso cultural “Respeito às diferenças” em 3 categorias: conto, poesia e fotografia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estender a divulgação do concurso aos terminais e navios</li> </ul>

