

GUIA DE MELHORES PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA PARA ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR



COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE DA ABRAPP

GUIA DE MELHORES PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA PARA ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

SÃO PAULO
MAIO/2018



ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	6
CONTEXTO	7
FÓRUM DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DAS EFPC	9
COMPILAÇÃO DOS DADOS COLETADOS PARA CONSTRUÇÃO DO GUIA	10
ELENCO DE PRÁTICAS DE EQUIDADE E RECONHECIMENTO DA DIVERSIDADE	11
PRINCIPAIS AÇÕES REALIZADAS PELAS EFPC DIRECIONADAS À GESTÃO DE PESSOAS	12
DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS	13
1) RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	13
2) CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO	15
3) ASCENSÃO FUNCIONAL E PLANO DE CARGOS E CARREIRAS, SALÁRIO E REMUNERAÇÃO	18
4) POLÍTICAS DE BENEFÍCIOS	19
5) PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA	21
PRINCIPAIS AÇÕES REALIZADAS PELAS EFPC DIRECIONADAS À CULTURA ORGANIZACIONAL	23
DIRETRIZES DE CULTURA ORGANIZACIONAL	24
1) MECANISMOS DE COMBATE ÀS PRÁTICAS DE DESIGUALDADE, ÀS DISCRIMINAÇÕES DE GÊNERO E RAÇA, E À OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	24
2) PRÁTICA DE SENSIBILIZAÇÃO NA CADEIA DE RELACIONAMENTOS DA ORGANIZAÇÃO	26
3) PROPAGANDA INSTITUCIONAL INTERNA E EXTERNA	28
COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE DA ABRAPP	30
MEMBROS DO FÓRUM DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DAS EFPC	31

APRESENTAÇÃO

A construção do **Guia de Melhores Práticas de Equidade de Gênero e Raça para Entidades Fechadas de Previdência Complementar** é uma iniciativa conjunta do Fórum de Equidade e Diversidade das EFPC e do Comitê de Sustentabilidade da Abrapp, com o objetivo de divulgar ações, para consulta e disseminação, sobre os temas equidade e diversidade, junto às demais EFPC associadas da Abrapp e seus *stakeholders*.

Recomenda-se que as orientações do Guia sejam incorporadas no processo de promoção da equidade e igualdade de gênero, raça e etnia no ambiente de trabalho das entidades.

Além das EFPC associadas à Abrapp, esse guia pode ser utilizado por outras empresas que queiram difundir os ODS - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, no que se refere as metas 5, 8 e 10 destes objetivos, quais sejam "Igualdade de Gênero, Emprego Digno e Crescimento Econômico e Redução das Desigualdades."

Para a construção desse material, foi elaborado um projeto de coleta de informações entre as entidades, através de questionário eletrônico, que foram reunidos e analisados por membros do Fórum e por representantes do Comitê de Sustentabilidade da Abrapp.

Espera-se que esse conteúdo continue evoluindo com a colaboração e participação de outros atores da sociedade.



CONTEXTO

O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA NO CONTEXTO DA SUSTENTABILIDADE

O cenário mundial atual aponta para o desenvolvimento de uma estratégia empresarial que imprima uma marca social positiva.

Operações corporativas responsáveis, cada vez mais constituem uma questão fundamental nos negócios, pois a sociedade vem desenvolvendo a cultura de utilizar/dar preferência a produtos e serviços de empresas socialmente responsáveis.

Assim, as questões sociais e ambientais têm peso cada vez maior na tomada de decisão de consumidores e investidores.

Nesse sentido, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma ferramenta eficaz para melhores práticas de gestão, além de estar alinhado às Metas 5, 8 e 10 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda ONU 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.



A consideração de questões sociais, ambientais e de governança corporativa pelas EFPC em seus investimentos diz respeito não somente à sua função social, mas também à observância de riscos e oportunidades de negócios que podem impactar no desempenho dos ativos, além de impulsionar as empresas investidas, fornecedores, prestadores de serviços, e o mercado em geral, a adotarem práticas socialmente responsáveis e eficientes.

As principais vantagens da implantação de um Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça com foco na sustentabilidade de uma EFPC são:

- Alinhamento das Entidades com as melhores práticas de mercado, do ponto de vista social;
- Mitigação de riscos de denúncias e ações trabalhistas;
- Eliminação de discriminações e desigualdades de gênero e raça no ambiente de trabalho;
- Reconhecimento da Entidade como Empresa Cidadã;
- Marca social positiva;
- Imagem positiva;
- Atração e retenção de talentos e de novos participantes.

SOBRE O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA (PEGR)

O PEGR é uma iniciativa do Governo Federal do Brasil que, por meio da sua Secretaria Nacional de Política para as Mulheres (SPM) da Presidência da República e do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal.

O maior objetivo deste programa é contribuir para a eliminação das discriminações e desigualdades vivenciadas no ambiente de trabalho e para isso contam com o apoio da ONU Mulheres, da Organização Internacional do Trabalho - OIT e da Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

A adesão ao PEGR é voluntária e cada empresa/entidade realiza um diagnóstico interno e elabora um plano de ação, onde explicitará como serão desenvolvidas as ações em prol da equidade e da diversidade.

Após a execução deste plano de ação de maneira satisfatória, de acordo com os critérios estabelecidos pela SPM, a empresa recebe o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, cuja validade é de dois anos.

É possível saber mais sobre o programa na página oficial da SPM: www.spm.gov.br.



FÓRUM DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DAS EFPC

Os princípios fundamentais do Fórum são a promoção da igualdade e da equidade e a valorização da diversidade, em suas variadas expressões.

E, seu objetivo é apoiar, de modo coletivo e cooperativo, a implementação desses princípios no ambiente organizacional das entidades visando uma relação mais equânime e inclusiva em suas relações de trabalho e de convivência.

O Fórum vem realizando diversas ações conjuntas, dentre elas, oficinas de capacitação e ciclos de palestras, com destaque para três eventos:

- Encontro direcionado às empresas investidas das entidades integrantes do Fórum;
- Encontro com fornecedores e prestadores de serviços dessas mesmas entidades. Ambos com a presença de Dirigentes das Entidades e representantes da SPM;
- Oficina de Capacitação Enfrentamento ao Racismo direcionada aos Comitês de Gênero e Raça e Comissões de Ética das EFPC integrantes do Fórum de Equidade e Diversidade.

O objetivo destes encontros foi dar ciência do compromisso com o avanço da promoção da igualdade de direitos e inclusão da diversidade no mundo do trabalho e incentivar a adoção de tais práticas pelas empresas convidadas.

As entidades abaixo compõe o Fórum de Equidade e Diversidade das EFPC.



São detentoras do último Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça e participam do Programa desde a sua 3ª edição, iniciada em 2009: Eletros, Funcef, Geap, InfraPrev, Previ, Real Grandeza e Serpros. A Fundação Petros foi a primeira EFPC a ingressar no Programa, e participa do mesmo desde sua 2ª edição em 2007. As Fundações Economus e Copel aderiram ao programa em 2016 e concorrem ao selo da 6ª edição do programa.

COMPILAÇÃO DOS DADOS COLETADOS PARA CONSTRUÇÃO DO GUIA

SOBRE O QUESTIONÁRIO PARA A COLETA DE DADOS

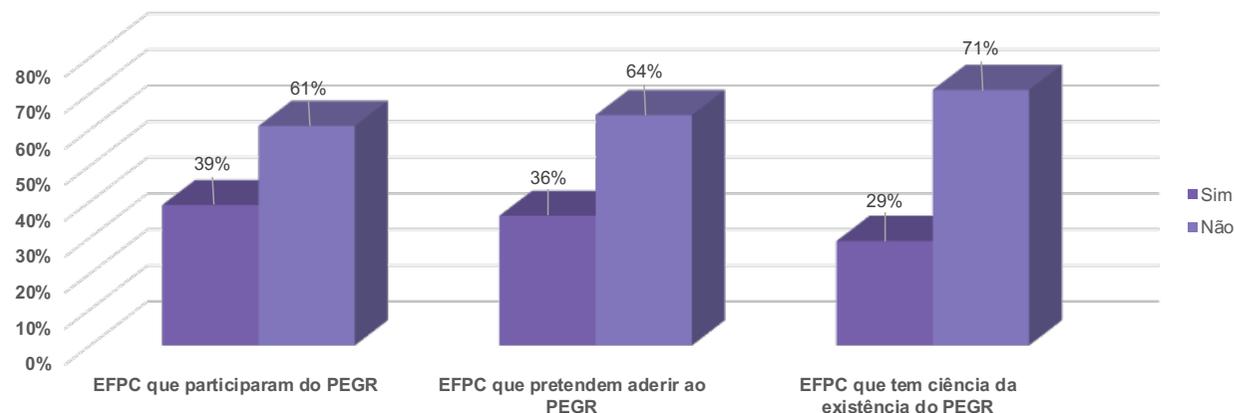
Visando a criação deste Guia de Melhores Práticas de Equidade de Gênero e Raça para Entidades Fechadas de Previdência Complementar, foi elaborado pelo Fórum, um questionário de coleta de dados com o objetivo de:

- Conhecer o perfil das EFPC quanto à promoção de ações de equidade, diversidade e inclusão social, ainda que estas entidades não tenham aderido, oficialmente, ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da SPM;
- Incentivar ações e informações que contribuam para reduzir as desigualdades de gênero e de raça em todo o segmento para consolidar uma política estruturada de ações voltadas à inserção, responsável e participativa, no contexto social brasileiro, ajustando-se às melhores práticas de gestão.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O questionário foi respondido por 36 EFPC.

PERFIL DOS RESPONDENTES



ELENCO DE PRÁTICAS DE EQUIDADE E RECONHECIMENTO DA DIVERSIDADE

A cada nova edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça a experiência em ações que visam à equidade no ambiente do trabalho e reconhecem a diversidade de culturas, raças, etnias e opções sexuais, se consolidam nas entidades.

Com o objetivo de registrar estes passos, bem como compartilhar com outras entidades e demais *stakeholders* a importância deste movimento, apresentaremos aqui uma relação das boas práticas selecionadas das entidades que participam atualmente do Programa.

Acreditamos que a disseminação destas práticas possam contribuir de forma significativa para o amadurecimento sobre os propósitos da equidade de gênero e raça no mundo do trabalho.

Quando uma empresa adere ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da SPM, ela deve apresentar um Plano de Ação que irá implementar durante o período de duração de uma edição. O Plano é um instrumento que orienta a aplicação dos critérios do Programa nas empresas candidatas. Ele é composto por diretrizes distribuídas em dois eixos distintos: **Gestão de Pessoas** e **Cultura Organizacional**.

A cada um destes eixos foram atribuídos diretrizes específicas para o desenvolvimento das ações.

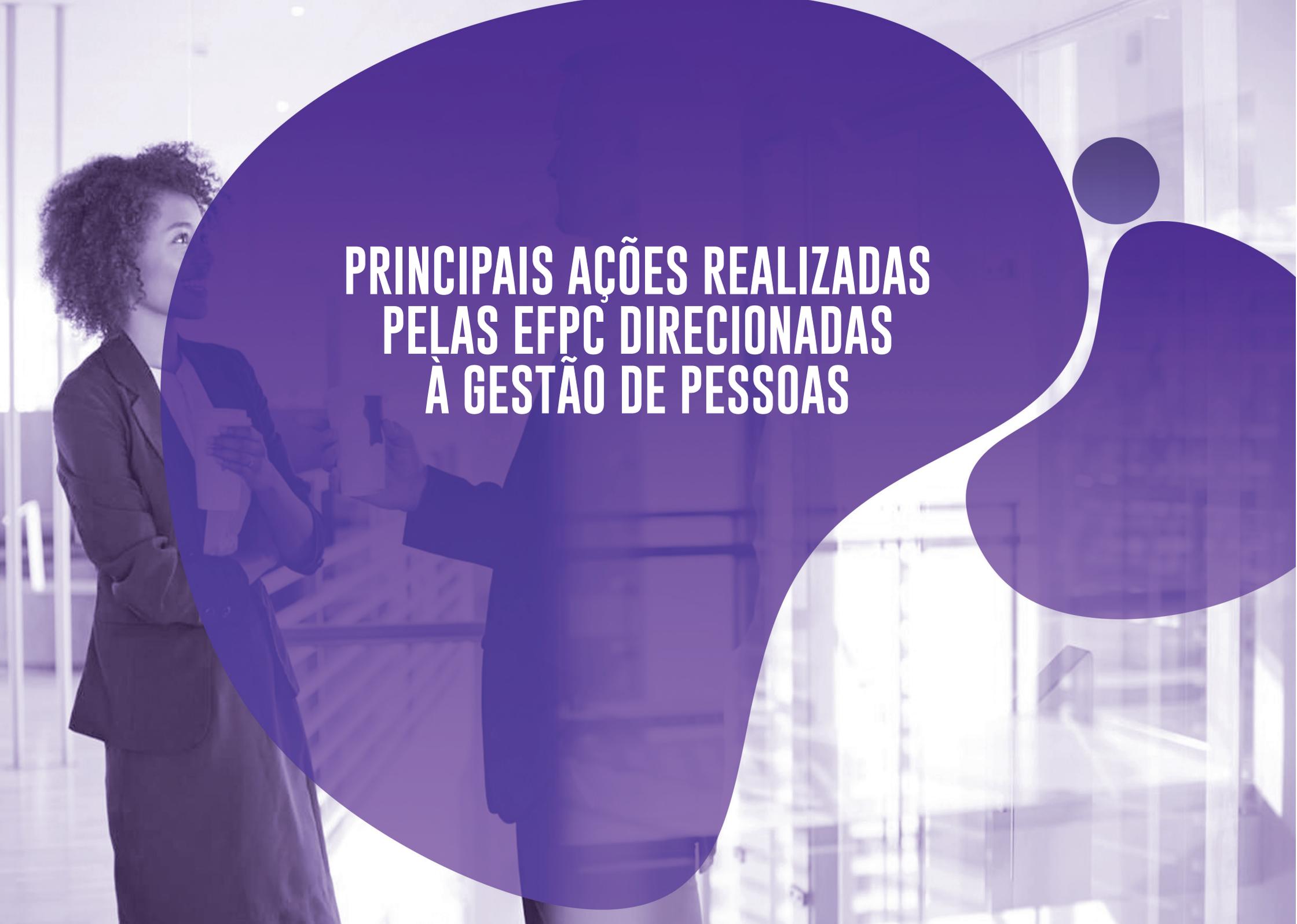
No campo de **Gestão de Pessoas** temos as seguintes diretrizes:

- 1) Recrutamento e Seleção;
- 2) Capacitação e Treinamento;
- 3) Ascensão funcional e Plano de Cargos e Carreira; Salário e Remuneração;
- 4) Políticas de Benefícios;
- 5) Programas de Saúde e Segurança.

No campo de **Cultura Organizacional** temos as seguintes diretrizes:

- 1) Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual;
- 2) Prática de sensibilização na cadeia de relacionamentos da organização;
- 3) Propaganda Institucional Interna e Externa.

Nesta publicação apresentaremos as melhores e mais efetivas práticas em direção à igualdade de gênero e raça nas organizações.



**PRINCIPAIS AÇÕES REALIZADAS
PELAS EFPC DIRECIONADAS
À GESTÃO DE PESSOAS**

DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS

1) RECRUTAMENTO E SELEÇÃO



Objetivos comuns:

- Promover a igualdade de oportunidades nos processos seletivos;
- Destacar a necessidade da linguagem inclusiva nos processos de recrutamento e seleção;
- Aumentar o número de mulheres em área de trabalhos historicamente masculinos;
- Aumentar a participação de candidatos(as) afro-brasileiros(as) e outras etnias, bem como, pessoas com deficiência nos processos seletivos das entidades.

Melhores Práticas adotadas pelas Entidades:

- Realização de Programa de Ambientação para recém-admitidos com foco na promoção da equidade de gênero e raça;
- Adoção de critério de desempate por gênero e raça em processos seletivos;

- Utilização de linguagem inclusiva nos editais, avisos e vagas de processos seletivos;



- Formalização de convênios com universidades públicas que adotam o sistema de cotas/setores responsáveis pela viabilização de vagas para estágio e bolsas para estudantes de graduação e egressos (graduados(as), pós-graduandos(as) e alunos(as) de extensão) oriundos(as) do sistema de cotas e, também, com movimentos sociais de gênero e raça afro-brasileiros(as);
- Coleta de dados sobre raça e etnia de candidatos nos processos de seleção de pessoal para acompanhamento da variável de inscritos e contratados;
- Alteração do sistema de gestão pessoal com a inclusão do recorte de gênero, raça/cor e de portadores de deficiência, com alteração da Declaração de Dados Cadastrais (DDC);

Lista de notícias

07/03/2018

Conheça o resultado da avaliação curricular para a seleção da Gepab 👍 (31)

Foram classificados 15 candidatos para a segunda etapa do processo seletivo para Analista I.

Na primeira etapa do processo (avaliação curricular), realizada pelo aplicativo TAO, foram conferidos os requisitos obrigatórios e um candidato foi desclassificado, por não atender aos requisitos solicitados. Para a próxima etapa (técnico comportamental), ao(as) candidatos(as) classificados(as) serão convidados(as) pelo e-mail cadastrado no Autoatendimento do site da Previ e/ou e-mail corporativo do BB.

Veja aqui a lista de classificados.

Pró-equidade de gênero

Participaram da etapa de avaliação curricular do Processo de Analista I da Gepab 45 candidatos(as), dos(as) quais 21 do sexo masculino e 24 do sexo feminino. Para manter a proporcionalidade do ranqueamento realizado pelo TAO, foram convidadas as 05 candidatas mais bem pontuadas para participar da etapa técnico-comportamental.

Esta iniciativa atende ao previsto na ação de Dimensão Recrutamento e Seleção do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, do Governo Federal, como especifica o Documento de Divulgação e, ainda, estimula a equidade de gênero na ocupação de cargos dos segmentos gerencial e técnico na Previ.

Agradecimento

A Previ agradece a participação de todos(as) e parabeniza os(as) candidatos(as) classificados(as) na primeira etapa do processo seletivo.

- Inclusão de Questionário de Responsabilidade Socioambiental nos editais para contratação de terceiros e fornecedores;
- Adoção de temas sobre gênero e raça nas provas técnicas e de redação dos processos de recrutamento e seleção, com objetivo de disseminar a temática da equidade e diversidade para os candidatos e reforçar o compromisso assumido com a igualdade racial e de gênero.

2) CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO



Objetivos comuns:

- Estimular a prática de gestão que promova a equidade de gênero e raça tendo em vista uma maior integração da organização;
- Fortalecer o compromisso da empresa em relação ao tema equidade de gênero e raça, com a qualificação dos gerentes e chefes de setores, possibilitando o reconhecimento de sinais de assédio e violência no ambiente de trabalho;
- Fortalecer a cultura da diversidade, eliminar estereótipos nas questões de gênero, etnia, sexo, religião, deficiência física;
- Capacitar e criar oportunidade de estudo sobre a temática de Gênero, Raça e Etnia aos membros dos comitês internos de gênero e raça;
- Fortalecimento da fala pública para mulheres em papéis de liderança;
- Realização de atividades de sensibilização e conscientização em datas comemorativas como Lei Maria da Penha, Dia da Mulher, Dia do Homem, Dia das Mães, Dia dos Pais, 16 Dias de Ativismos, Dia da Consciência Negra e outras datas.

Melhores Práticas adotadas pelas Entidades:

- Ampliar a conscientização acerca da necessidade da divisão mais equitativa das tarefas domésticas para fomentar a autonomia econômica das mulheres;
- Criação de Comitês Internos de Equidade de Gênero e Raça para estudo e promoção de ações sobre diversidade e equidade de Gênero e Raça;

POSSÍVEL EM FUTURAS DE MULHERES

Fundação Copel cria Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça

A Fundação Copel criou, em fevereiro deste ano, um Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça, formado por empregadas da entidade. A ideia é promover e disseminar novas concepções para alcançar a igualdade entre mulheres e homens, independente de raça e espaço sexual, no mundo do trabalho.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, promovido pela Secretaria de Política para as Mulheres (SPM) tem como objetivo promover a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. A Fundação Copel aderiu ao programa e organizou um grupo de ação com o intuito de promover ações relacionadas aos pilares do plano.

De acordo com a Gerente de Recursos Humanos Cláudia Lima, também Coordenadora do Comitê, o grupo se tem a proposta de "aumentar a participação de mulheres em cargos de liderança, promover a igualdade de oportunidades e a implementação de ações pelo Comitê de Equidade de Gênero, a entidade obterá o reconhecimento público do seu compromisso com a igualdade entre mulheres e homens, o que resulta na melhoria contínua do clima organizacional".



Dia Internacional da Mulher

O Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça da Real Grandeza convidou todos para o evento em comemoração ao Dia Internacional da Mulher.

Programação:

- Palestra: **100 DIAS DE TEMPO** - História Social da Mulher no Espaço Doméstico, com a Prof. Dra. Luciana Medeiros (Docente em Serviço Social, pelo Programa de Pós-Graduação do Departamento de Serviço Social da UNICAMP).
- Apresentação do **reze especial** do Grupo Real em Casa, "Comunidade Feminista de Real Grandeza" por Elio Neves e Rafael Camargo.
- Sessão de **lanche**, oferecido pelo CAIFE.
- **Comemoração** com lanche.

20 de março de 2018 às 14h horas
Local: Auditório da Real Grandeza (G2)

EQUIDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES
VAMOS FALAR SOBRE ISSO?

O Comitê de Pró-Equidade da GEAP convida os profissionais que atuam com **gestão de pessoas** para discutir alguns fatores que afetam o cenário da liderança por meio de gênero e de que forma a RH pode contribuir para uma organização mais igualitária, com um Café da Manhã na sede da operadora.

A roda de conversa será mediada pela psicóloga **Scheila Figueiredo**, CRP-01/14308

DATA: 01/11/2017
HORARIO: 08h30 às 12h
LOCAL: Tempo Shopping, Torre B, 4º andar

+ INFORMAÇÕES: (61) 2103-4740

CEPES, GUP

JORNAL ELETRÔNICO Publicação Mensal Fichet

Edição 488 | 20/09/2016

Oficina Pró-Equidade de Gênero, Raça e Minorias Sociais

Imagens de uma oficina de trabalho com participantes em um ambiente corporativo.

05/01/2018

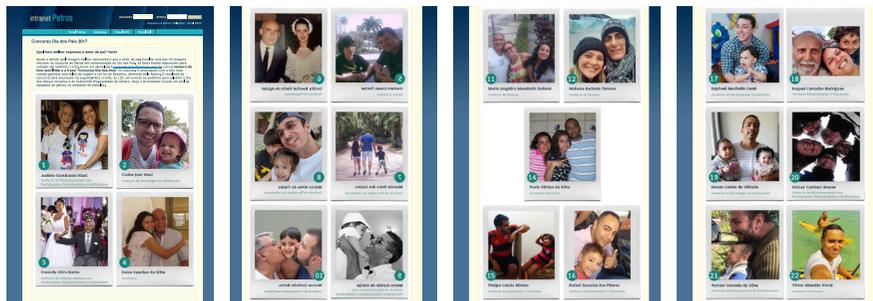
Comitê Pró-equidade de gênero e raça é formado na PREVI (47)

Iniciativa tem como objetivo promover igualdade de oportunidades e de tratamento

Foram divulgados os funcionários indicados para a formação do Comitê Pró-equidade de gênero e raça da PREVI. O programa visa promover a igualdade de oportunidades e de tratamento para a todas as pessoas de seu quadro funcional, independente de gênero, raça, orientação sexual e crença religiosa.

O comitê é composto por 14 integrantes, representando as 6 diretorias e o Conselho Deliberativo. Cada diretoria indicou 2 integrantes, sendo um titular e um suplente, sob a coordenação da Getho.

- Promoção de concursos culturais abordando a temática: concurso de fotografias, concurso de redações, quiz educacionais e etc.



- Realização de Campanhas de conscientização, palestras e debates em datas como Dia da Mulher, Dia das Mães, Dia dos Pais e 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência Contra a Mulher abordando temas de equidade;



- Promoção de sessões de cinema e debates com filmes sobre equidade, igualdade e diversidade;



- Realização de Palestras de sensibilização sobre relações de gênero, discriminação racial, discriminação por orientação sexual, linguagem não sexista, violência contra as mulheres, estatuto do idoso, divisão das tarefas domésticas e paternidade responsável;
- Programa de inclusão de pessoas com deficiência física, visual, auditiva ou intelectual com perfil adequado ao exercício de cargos funcionais, com ações para atração, desenvolvimento e retenção de profissionais;
- Apresentação de espetáculos teatrais com temas que abordam: racismo, violência contra a mulher, discriminação, assédios, desrespeito ao idoso e às pessoas com deficiências e necessidades especiais;
- Capacitação de mulheres para o exercício de cargos gerenciais;

- Capacitação da área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas nas diretrizes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça;

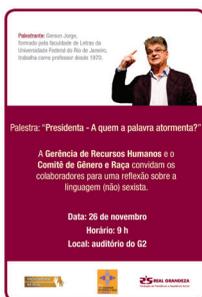
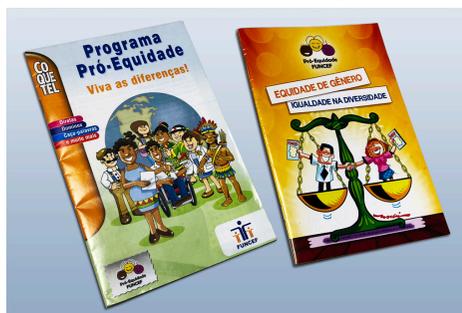


08 de Março
Dia Internacional da Mulher



FUNDAÇÃO COPEL

- Realização de Oficinas de Capacitação para integrantes dos comitês de equidade, comissões de ética e gestores sobre Enfrentamento ao Racismo, Assédios Moral, Sexual, Psicológico.



3) ASCENSÃO FUNCIONAL E PLANO DE CARGOS E CARREIRAS, SALÁRIO E REMUNERAÇÃO



Objetivos comuns:

- Adotar medidas especiais destinadas a estabelecer maior igualdade de condições para as mulheres, compreendendo a maternidade como função social;
- Garantir a equidade e igualdade de tratamento independentemente de sexo, raça, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição;
- Estimular a ascensão a cargos gerenciais, de forma equitativa entre mulheres e homens;
- Combater a discriminação às mulheres no que tange ao direito pleno a maternidade;
- Identificar desigualdades existentes, visando subsidiar plano de ação para eliminá-las;
- Identificar, nas situações existentes, as desigualdades de gênero e étnico raciais.

Melhores Práticas adotadas pelas Entidades:

- Realização de censo para identificação do perfil étnico-racial, escolar e de pessoas com deficiência;
- Realização de estudos para identificação de possíveis distorções de salário, em funções semelhantes, fazendo comparativo de gênero e raça;

- Alteração de nomenclatura dos cargos nos contracheques, planos de carreiras e remuneração e nos documentos internos, respeitando as questões de gênero;
- Criação de normativos ou políticas para que empregadas em licença por gestação ou maternidade sejam avaliadas no respectivo ciclo de Avaliação de Desempenho e Competências, sem prejuízo de sua ascensão funcional;
- Implantação ou revisão de planos de cargos e carreiras para coibir possíveis desigualdades de tratamento aos profissionais em relação à ascensão funcional, baseada unicamente na qualidade do trabalho do(a) empregado(a);
- Realização de censo para identificação do perfil do quadro funcional, considerando dados de gênero, escolaridade e cargo/função;
- Diagnóstico da evolução da carreira e remuneração por gênero, incentivando a evolução de carreira de empregados e empregadas, impulsionando o acesso a postos com melhor perspectiva de ascensão funcional e remuneração igual;
- Promoção de auxílio para recolocação profissional;
- Consideração do período da licença-maternidade como tempo trabalhado para cálculo da Participação nos Resultados.



4) POLÍTICAS DE BENEFÍCIOS



Objetivos comuns:

- Ampliar o prazo de licença paternidade, assim os homens poderão compartilhar os cuidados com a família nos primeiros dias de nascimento de filhos(as);
- Ampliar benefícios que contribuam com a melhoria da satisfação e qualidade de vida de todos os gêneros;
- Garantir a institucionalização de benefícios que promovam a equidade de gênero e práticas não discriminatórias raciais em Acordos Coletivos de Trabalho;
- Contribuir para o compartilhamento das tarefas de cuidados da família;
- Proporcionar benefício de estabilidade adicional ao estabelecido por lei;
- Fomentar a paternidade responsável e o compartilhamento das responsabilidades familiares;
- Permitir que mulheres e homens encontrem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Melhores Práticas adotadas pelas Entidades :

- Extensão das licenças maternidade e paternidade, inclusive para pais adotivos;



DIVERSIDADE

Não basta ser pai, tem que participar



A linda bebêzinha aí da foto é a Clara, filha do empregado Renato Melo, do JUP. Quando ela nasceu, em janeiro, a legislação ainda não previa a licença paternidade de 20 dias. Ele então usufruiu dos 10 dias em casa e depois requisiou mais um período de 12 dias de férias. Renato faz questão de ajudar a cuidar da mãe nova integrante da família e se esforça nos afazeres do dia a dia. Para aprender um pouco mais sobre essa realidade completamente nova para ele, se inscreva em um curso de preparação para pais. Seu dia-a-dia participativo nas tarefas diárias, ele assistiu ao parto, trocou fraldas e até dá banho. "A única coisa que eu não faço, porque realmente é impossível, é amamentar". Renato considera a extensão da licença paternidade uma conquista porque um recém-nascido requer muita dedicação da mãe. "É uma novidade a cada dia e eu faço questão de estar junto para ajudar no que for possível", explica.



DIVERSIDADE

Petros amplia licença-paternidade

A Diretoria Executiva aprovou a extensão da licença paternidade de 10 para 20 dias. Para ter direito ao benefício, a única exigência é o empregado comprovar sua participação em um programa de orientação sobre paternidade responsável, conforme determina a lei. Hoje a Petros já faz o reembolso aos empregados inscritos em cursos dessa natureza até o valor de R\$ 300,00. O procedimento que trata do assunto já está sendo revisado para contemplar as mudanças. *Saiba mais*.



SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

Dia dos Pais é marcado por diálogo e conscientização sobre o papel do homem no ambiente familiar



A ideia foi celebrar o Dia dos Pais com um bate-papo sob a óptica da Pró-Equidade de Gênero e Raça. Descontraídos, os homens da Geapp abriram o coração e falaram sobre seus papéis na gestão familiar, com a criação dos filhos e a divisão de tarefas domésticas com a companheira. O evento ocorreu na tarde da última sexta-feira (12), e contou com a presença de ao menos 80 homens da Diretoria Executiva, além de funcionários de todas as gerências regionais, por meio de videoconferência.

A exibição de um vídeo com pais relatando, de forma humorada as experiências com a gravidez da mulher e com o nascimento do filho, arrancou gargalhadas do público, que compartilhou vivências semelhantes, como a falta de experiência em lidar com o bebê, a adaptação de uma vida a dois e as responsabilidades que toda essa cadeia exige.

- Criação de Normativo de Abono de Acompanhamento para liberação de colaboradoras (es) em caso de necessidade de acompanhamento de ascendentes e descendentes em emergências médicas e reuniões escolares, com autorização normatizada com o objetivo de dirimir a visão sexista de que cabe as mulheres a função de acompanhar ascendentes e descendentes em emergências médicas e participação em reuniões escolares.* Horas ou dias a serem compensados
 - acréscimo do período de estabilidade após retorno da licença maternidade além do estabelecido por lei;
 - afastamento remunerado para vítimas de violência doméstica mediante apresentação de boletim de ocorrência policial;
 - abono mensal para acompanhamento do pré-natal para os pais;
 - abono para acompanhamento médico até 1 ano da criança para mães e pais;
 - abono para acompanhamento médico até 1 ano da data da adoção para mães e pais.
- Equiparação dos direitos dos benefícios concedidos pela entidade aos casais homoafetivos;
- Concessão de auxílio a filhos de empregados(as) portadores de deficiência ou com necessidades especiais;
- Programa de acolhimento no retorno da licença maternidade, com possibilidade de redução de carga horária para fins de readaptação ao trabalho.



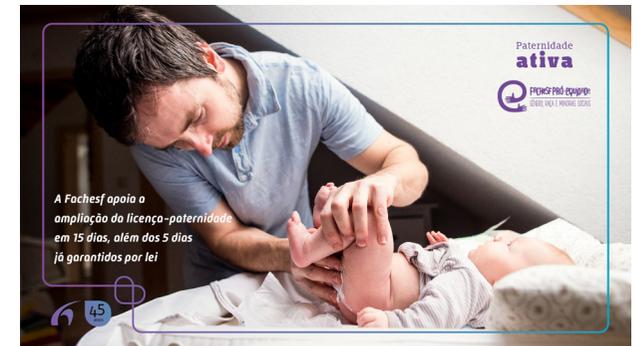
5) PROGRAMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA



Objetivos comuns:

- Criar um local adequado para que as lactantes possam colher, armazenar o leite materno e/ou amamentar durante o horário de trabalho;
- Dar melhores condições de atuação aos empregados durante a execução de suas atividades profissionais;
- Prevenir e orientar sobre os cuidados que a mulher e o homem devem ter com sua saúde, fases da vida e estimular encaminhamentos necessários para melhorar a qualidade de vida no dia a dia e no ambiente de trabalho.

- Munir corpo funcional de informações relevantes do ponto de vista psicossocial sobre a importância da presença paterna (ou outra que a substitua) no apoio à gestante e puérpera, além da formação da personalidade da criança



- Campanhas de incentivo ao aleitamento materno após a licença maternidade;

Melhores Práticas adotadas pelas Entidades:

- Criação de salas de apoio à amamentação e aleitamento;



Palestra: Prevenção é tudo



- Campanhas educativas para promoção da saúde da mulher (Outubro Rosa) e saúde do homem (Novembro Azul);
- Realização de *check-ups* médicos anuais com relação de exames por recorte de idade e gênero;
- Estimular fornecedores e prestadores de serviço ao cumprimento da legislação trabalhista e à observância das diretrizes do PNDH (Programa Nacional de Direitos Humanos), bem como à apresentação semestral da documentação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais);
- Criação de canal 0800 para os colaboradores informarem sobre conflitos interpessoais e de interesses no ambiente de trabalho e assegurar que o seu trabalho seja realizado de modo aberto, transparente e confiante;



- Acompanhamento médico e psicológico para vítimas de violência doméstica.



PRINCIPAIS AÇÕES REALIZADAS PELAS EFPC DIRECIONADAS À CULTURA ORGANIZACIONAL

DIRETRIZES DE CULTURA ORGANIZACIONAL

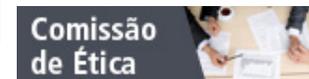
1) MECANISMOS DE COMBATE ÀS PRÁTICAS DE DESIGUALDADE, ÀS DISCRIMINAÇÕES DE GÊNERO E RAÇA, E À OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.

Objetivos comuns:

- 
- Oferecer um canal confiável para denúncias de práticas discriminatórias;
 - Divulgar os procedimentos que se deve adotar quando sentir que está sendo assediado(a) no local de trabalho;
 - Disseminar os conceitos referentes à gênero, raça e equidade entre o corpo funcional;
 - Estruturar os Comitês de Gênero e Raça regionais para desenvolverem ações que favoreçam a diversidade e a equidade;
 - Difundir o combate à desigualdade e à discriminação de gênero e raça no âmbito da empresa;
 - Alcançar o maior número de empregadas e empregados para a discussão desses temas e qualificar as ações desenvolvidas;
 - Buscar estimular, inclusive, o debate sobre os papéis sociais desenvolvidos por mulheres e homens na sociedade;
 - Promover a sensibilização do corpo funcional para questões sobre assédio moral e sexual.

Melhores Práticas adotadas pelas Entidades:

- Idealização, criação e participação no Fórum Pró-Equidade de Gênero e Raça das EFPC e apoio a realização de ações do mesmo
- Criação de canais para estimular a denúncia de práticas discriminatórias e assédios, normalmente estabelecidos no Código de Ética e Conduta da Entidade;



- Inclusão da categoria discriminação e as subcategorias racial e gênero no canal de Ouvidoria no sistema de coleta de denúncias para maior controle deste tipo de ocorrência;



- Inclusão de conceitos e ações sobre equidade de gênero, raça e minorias sociais no Código de Conduta Ética da entidade;



- Ampla divulgação do Código de Conduta Ética da entidade por meio de boletins informativos da intranet e em eventos externos com perspectiva de promoção da equidade e respeito à diversidade de gênero e raça;

Representatividade importa

O Comitê de Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado em 2014 e coordenado pela Getho, promove atividades relativas ao Programa Pró-Equidade do Governo Federal e ao Movimento Mulher 360, de 2017. Os selos das 3ª e 5ª edições, conquistados em 2010 e 2015 respectivamente, representam o quanto a Previ se empenha em cumprir as ações estratégicas determinadas pelo programa. O comitê é composto por 7 (sete) membros titulares e 7 (sete) suplentes, e teve seu regimento interno aprovado em fevereiro de 2018.

A arte de ser leve

Em tom descontraído, a jornalista e escritora Leila Ferreira indagou sobre ser mulher hoje em dia, e o desafio de “chutar o balde”, de levar com mais leveza os diversos papéis por ela desempenhados. Segundo a palestrante, as receitas de como ser mulher acabaram, e a mulher proposta pelo feminismo ainda está em formação. “O processo de gestação é longo”, afirma a escritora. Para Leila, há uma cobrança implacável, exigindo que elas sempre deem conta de tudo e nunca relaxem. De acordo com a palestrante, é necessário descomplicar a vida e rever os padrões que, apesar de terem mudado ao longo do tempo, continuam alimentando um comportamento obsessivo e infeliz. “Saímos da prisão moral rumo a prisão estética. Não basta mais ser magra, tem que ser dura. A estética está se tornando a ética do nosso tempo”, concluiu.

05/01/2018

Comitê Pró-equidade de gênero e raça é formado na PREVI

Iniciativa tem como objetivo promover igualdade de oportunidades e de tratamento

Foram divulgados os funcionários indicados para a formação do Comitê Pró-equidade de gênero e raça da PREVI. O programa visa promover a igualdade de oportunidades e de tratamento para a todas as pessoas de seu quadro funcional, independente de gênero, raça, orientação sexual e crença religiosa.

O comitê é composto por 14 integrantes, representando as 6 diretorias e o Conselho Deliberativo. Cada diretoria indicou 2 integrantes, sendo um titular e um suplente, sob a coordenação da Getho.

- Criação e institucionalização de comitês internos para discussão e promoção da equidade de gênero e raça, com regimento e/ou política de funcionamento, principais competências e atribuições;
- Composição de comitês internos de equidade de gênero e raça com profissionais das diversas áreas da entidade, formando assim uma equipe multidisciplinar;



- Capacitação para integrantes dos comitês de equidade, comissões de ética e gestores sobre Enfrentamento ao Racismo, Assédios Moral, Sexual e Psicológico;
- Divulgação dos procedimentos que se deve adotar quando um profissional se sentir assediado no local de trabalho, encaminhamento e resolução.

Comitê da Geap concentra esforços para conquista do 6º selo Pró-equidade de Gênero e Raça



Representantes das empresas fornecedoras e parceiras do Geap participaram de encontro, que tratou sobre o plano de ação para a conquista do 6º edição do Selo de Pró-equidade de Gênero e Raça.

De acordo com o comitê da Operadora, que cuida das políticas de igualdade

dentro da empresa, o plano de ação tem um eixo voltado para uma política de ascensão e benefícios dentro das empresas e instituições. O objetivo do evento foi oferecer subsídios para que as empresas saibam trabalhar com a perspectiva de mais mulheres e negros, ocupando cargos de liderança. O encontro contou com um debate sobre o mercado brasileiro em torno da temática, e teve abordagem sobre a história da equidade de gênero.

“A ideia é plantar uma semente em cada uma dessas empresas para que as BFs tenham ideias de como trabalhar essas políticas dentro da própria empresa”, explicou a analista da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas e coordenadora do Comitê, Ana Paula Lucas Sandoval.

JORNAL ELETRÔNICO



O Gênero Pró-Equidade de Gênero, Raça e Minorias Sociais

2) PRÁTICA DE SENSIBILIZAÇÃO NA CADEIA DE RELACIONAMENTOS DA ORGANIZAÇÃO

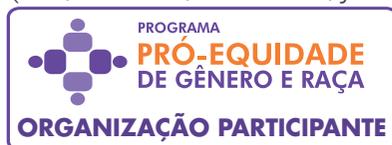
Objetivos comuns:

- Tornar efetivo o compromisso com a erradicação de práticas discriminatórias com a cadeia de relacionamento;
- Levar à cadeia de relacionamentos da organização a discussão acerca da promoção da igualdade de gênero e raça;
- Instruir a área de compras com relação aos critérios do Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça e sua aplicação em licitações ou contratações;

- Distribuir material sobre o tema equidade de gênero e raça aos fornecedores, investidores ou prestadores de serviços.

Melhores Práticas adotadas pelas Entidades:

- Divulgação do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça da Secretaria Nacional de Política para as Mulheres nos meios de comunicação (site, intranet, facebook, jornais, emailmkt);



- Consolidação dos princípios de Empoderamento das Mulheres estabelecidos pela ONU Mulheres junto à clientes internos e externos;



Programa Pró Equidade de Gênero e Raça Real Grandeza

A promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um dos principais objetivos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria Nacional de Política para as Mulheres (SNPM) da Presidência da República, do qual a Real Grandeza participa desde 2006, tendo sido contemplada com o 1º Prêmio do Programa em dezembro de 2010.

Em 2011 a Real Grandeza aderiu à 4ª edição do Programa, referente ao período 2011/2012, e se comprometeu a realizar as seguintes ações:

5.1 - Adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU)

A Real Grandeza formalizou, no mês de setembro o adesão da Entidade aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, uma iniciativa do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNFEM) da Organização das Nações Unidas. Os princípios são: por que adotar princípios orientadores para que as mulheres participem plenamente de todos os setores e áreas de atividade econômica; O documento representa uma lista de sete princípios orientadores para que as mulheres participem plenamente de todos os setores e áreas de atividade econômica. O documento representa uma lista de sete princípios orientadores para que as mulheres participem plenamente de todos os setores e áreas de atividade econômica. O documento representa uma lista de sete princípios orientadores para que as mulheres participem plenamente de todos os setores e áreas de atividade econômica.

5.2 - Novos Benefícios para(as) Colaborador(es) da REAL GRANDEZA

A Diretoria Executiva da Real Grandeza aprovou, em reunião realizada no dia 1º de março de 2012, a concessão de novos benefícios para(as) Colaborador(es) da REAL GRANDEZA.

Os Benefícios reafirmam o compromisso de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal de 1988 e aderidas as Diretrizes Políticas de Benefícios e Recrutamento de Colaboradores de Real Grandeza e do Plano de Desenvolvimento de Gênero e Raça da Real Grandeza, presentes no Plano de Ação da Entidade.

Assim a partir de 1º de março de 2012(as) Colaborador(es) da Real Grandeza passaram a usufruir de três novos benefícios:

5.2.1 - Acréscimo de 6 (seis) meses de Estabilidade no Emprego para as colaboradoras que retornarem de Licença Maternidade.

Na Real Grandeza, além dos 101 dias estabelecidos pela legislação, foram acrescentados 60 dias de licença, no mês, desde 2009, após o retorno ao trabalho, a Real Grandeza pratica a licença maternidade de 180 dias. Com o novo benefício as colaboradoras terão mais 6 (seis) meses de Estabilidade, mesmo em demissão por justa causa, isto é mais que o dobro do que reza a legislação.

5.2.2 - Licença Paternidade de 10 (dez) dias corridos, inclusive para pais adotivos.

A licença paternidade possibilita o colaborador ausentar-se do serviço para auxiliar a mãe de seu filho recém-nascido ou a adoção.

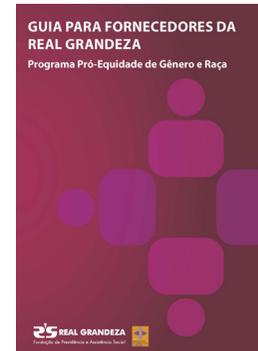
Com o novo benefício as colaboradoras da Real Grandeza passaram a contar com o dobro do benefício estabelecido por lei.

5.2.3 - Benefício de Licença Remunerada para vítimas de violência doméstica.

Licença Remunerada de 03 (três) dias para colaborador(es) vítimas de violência doméstica, mediante apresentação de registro de ocorrência policial e atestado.



- Parceria com outras entidades para realizações de ações e construção de material voltadas para a promoção da equidade de gênero, raça, etnia e reconhecimento da diversidade.
- Criação de manual de orientação para cadeia de fornecedores sobre questões relacionadas à equidade e ao combate de práticas discriminatórias;



3) PROPAGANDA INSTITUCIONAL INTERNA E EXTERNA

Objetivos comuns:

- Ter pessoas de diferentes idades, raças e etnias nas propagandas e peças publicitárias das Entidades;
- Divulgar e dar visibilidade aos compromissos da empresa quanto às questões de gênero, raça, diversidade e equidade;
- Promover a reflexão e impulsionar a divulgação dos temas de fortalecimento da equidade de gênero e raça no mundo do trabalho;
- Fortalecer o público interno e externo na prática do respeito às diferenças, sejam elas de raça, gênero, cultura, política ou religião.

Melhores Práticas adotadas pelas Entidades:

- Adesão ao Programa Pró Equidade de Gênero e Raça da Secretaria Nacional de Política para as Mulheres;

Em busca de mais um Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça

EDIÇÃO

Pelo empoderamento feminino

Real em Cena contra o aedes

A Fundação Copel é empresa participante do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

PRO-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA ORGANIZAÇÃO PARTICIPANTE

FUNDAÇÃO COPEL

09/02/2017

ECONOMUS - Instituto de Segurança Social

ÁREA DO CREACIONADO

Home Fale conosco Impressão

INSTITUCIONAL PREVIDÊNCIA SAÚDE EMPREENDEDOR INVESTIMENTOS

Você está em: Institucional / Notícias

Quem Somos

Missão, Visão, Valores

Governança Corporativa

Estatuto Social

Códigos de Ética e de Conduta

Publicações

Notícias

Trabalhe Conosco

Fale Conosco

Contato

Imprensa

Área Saúde Econômica

Área Saúde Básica do Brasil

Clube de Benefícios

Estatísticas 2016

Resultado 2015

Contribuições Extrasordinárias

Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça - Violência Doméstica

Violência doméstica é a violência, explícita ou velada, geralmente praticada dentro de casa ou no âmbito familiar, entre indivíduos unidos por parentesco civil ou parentesco natural, pai, mãe, filhos, emos etc. As vítimas podem ser ricas ou pobres, de qualquer idade, sexo, religião, cultura, grupo étnico, orientação sexual, formação ou estado civil.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), 2011, cerca de 70% das mulheres em todo o mundo sofrem algum tipo de violência de gênero ao longo de sua vida.

O Comitê Gestor de Gênero e Raça do Economus repudia todo tipo de violência contra qualquer tipo de pessoa independente do gênero ou raça.

Leia abaixo informações sobre esse problema mundial que assolou tantas famílias:

Violência doméstica contra a mulher: quando você pode - e deve - se defender?

Apesar de ser um problema mundial, a violência doméstica atinge 2 milhões de mulheres no Brasil a cada ano. Os dados são da pesquisa realizada pela Fundação Copel em parceria com a Secretaria Nacional de Política para as Mulheres. Apesar de ser um problema mundial, a violência doméstica atinge 2 milhões de mulheres no Brasil a cada ano. Os dados são da pesquisa realizada pela Fundação Copel em parceria com a Secretaria Nacional de Política para as Mulheres. Apesar de ser um problema mundial, a violência doméstica atinge 2 milhões de mulheres no Brasil a cada ano. Os dados são da pesquisa realizada pela Fundação Copel em parceria com a Secretaria Nacional de Política para as Mulheres.

Violência doméstica tem sérias consequências para a saúde física e mental. Mulheres que sofrem abuso correm o risco de sofrer de depressão, ansiedade, síndrome pré-menstrual, problemas de alimentação e traumas sexuais. E, na maioria das vezes, o agressor é o homem com o qual elas mantêm um relacionamento.

Violência sexual é cometida por meio de atos ou tentativas de relação sexual sob coação ou força física. Abusos envolvendo violência podem ocorrer em diferentes circunstâncias, como: sexo forçado dentro de casamento ou namoro, exigência de sexo como pagamento de favores, abuso sexual de pessoas mentais ou fisicamente incapacitadas, negação do direito de usar anticoncepcionais ou de adotar outras medidas de proteção contra doenças sexualmente transmissíveis e aborto forçado.

Violência física ocorre quando o parceiro agredir a mulher por meio do uso da força física ou de algum tipo de arma que pode provocar ou não feridas. Essa violência pode se manifestar de várias formas, como: tapas, empurrões, socos, mordidas, chutes, queimaduras, cortes, estrangulamento ou lesões por armas ou objetos. Um homem agredir a mulher também pode acontecer indiretamente, como: insultos e ameaças de casa à força e abandonar a em lugares desconhecidos, também está praticando um crime de violência doméstica. É importante lembrar que o castigo represso, mesmo o não severo, também é considerado violência física.

Violência psicológica é a mais prejudicial quanto à física e se caracteriza por todo ato ou omissão que causa dano à autoestima, à identidade ou ao desenvolvimento da pessoa. Inclui equívocos condutas (insultos), humilhação, desvalorização, chantagem, isolamento, privação da liberdade (impedir, por exemplo, a mulher de trabalhar, estudar, cuidar da aparência, gerenciar o próprio dinheiro, sair com as amigas etc.) e críticas pelo desempenho sexual.

Qual é a razão da violência doméstica?

Muitas situações de violência contra mulheres acontecem simplesmente porque alguns homens acreditam que são "tronhos" que suas companheiras. Pensam que têm mais poder e devem ser obedecidos e obedecem aos. Assim, quando não são obedecidos, praticam este ou aquele tipo de violência contra a mulher, agredem, desvalorizam e, até mesmo, matam - para fazer valer sua vontade ou aquilo que acreditam que é certo.



- Adesão aos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres;



- Inclusão da presença da diversidade de gênero, raça e etnia em imagens, textos e materiais de comunicação interna e externa;



- Divulgação de calendário de diversidade e de atividades lúdicas em datas comemorativas: Lei Maria da Penha, Dia da Mulher, Dia do Homem, Dia das Mães, Dia dos Pais, 16 Dias de Ativismo, Dia da Consciência Negra e outras datas, através de cartões virtuais, banners, redes sociais institucionais e murais;

- Divulgações de posts nas redes sociais institucionais sobre temas relacionados à diversidade e equidade de gênero e raça, bem como de datas comemorativas.



COMITÊ DE SUSTENTABILIDADE DA ABRAPP

(Antiga Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade)

São funções da área de gestão de **Sustentabilidade**:

- Propor à Diretoria Integrada do Sistema ações voltadas para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de questões relacionadas a Responsabilidade Social e da Sustentabilidade;
- Coordenar os projetos existentes referentes a Responsabilidade Social e da Sustentabilidade dentre os quais CDP - Carbon Disclosure Project, PRI - Princípios de Investimento Responsável, Programa Pró Equidade de Gênero e Raça da SPM-PR, Relatório Social e outros que venham a ser definidos pela Diretoria ou pelo próprio comitê;
- Fomentar a implementação nas associadas das melhores práticas de RSE e Princípios ASG (Ambientais, Sociais e de Governança), através da sensibilização e do treinamento de conselheiros, dirigentes e profissionais;
- Conduzir estudos, trabalhos, textos, guias e ações de apoio à Abrapp e às suas associadas voltados para a Responsabilidade Social e Sustentabilidade.

DIRETOR RESPONSÁVEL

Luiz Paulo Brasizza – VWPP

COORDENADORA

Raquel da Silva Cavalcanti Castelpoggi – REAL GRANDEZA

MEMBROS

Adriana Taboas de Andrade – VALIA

Arildo de Oliveira Pinto – PRECE

Cleiton Augusto Oliveira Pires – FAELBA

Elaine Oliveira da Silva – ELETROS

Fabrcia Rigon Loja – PETROS

Luara Arcrio Vidal – FUNCEF

Mrcia Castro Moreira – PREVI

Mrcio Santiago Cmara – ICATUFMP

Milene Clifford Carvalho – FUNCESP

Sergio Ricardo Vieira – SERPROS



MEMBROS DO FÓRUM DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DAS EFPC

COORDENADORA

Raquel da Silva Cavalcanti Castelpoggi – REAL GRANDEZA

MEMBROS

Aglaene Brandão Silva - FUNCEF

Alexander Ferreira Pires - PREVI

Andrea Rosa - INFRAPREV

Camila Carolina H. Galetti - FUNCEF

Deise Sanches - PETROS

Elaine Oliveira da Silva - ELETROS

Elisangela Andrade Ribeiro - ECONOMUS

Emerson Luis Andrade - FUNDAÇÃO COPEL

Fernanda Guedes – INFRAPREV

Gleice Pacheco - PETROS

Maria Luiza Ferreira - REAL GRANDEZA

Marta Rizzo- PETROS

Renata Rodrigues - PREVI

Romiana H. Oyama - FUNDAÇÃO COPEL

Silmara Oliveira - ECONOMUS

Silvia Venancio – PETROS





ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES
FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

ABRAPP

Agência Brasileira do ISBN

ISBN 978-85-99388-57-0



9 788599 388570