



Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Guia Operacional

5ª EDIÇÃO

Apresentação

A garantia da autonomia econômica e social das mulheres é condição estruturante para a transformação das condições de vida e das desigualdades vividas pelas mulheres, especialmente aquelas que vivem as discriminações decorrentes da desigualdade social, de gênero e racial.

O trabalho, como foco privilegiado de incidência de políticas públicas, torna-se sinônimo de inclusão social, autonomia e desenvolvimento. Considerado em um marco amplo, o trabalho precisa cumprir, para além da sua função produtiva, a tarefa de representar um meio de expressão dos sujeitos e, ao mesmo tempo, um elo social fortalecido.

A Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/PR – assume o compromisso com a autonomia econômica e a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho, que constam nos princípios e diretrizes da política nacional para as mulheres, considerando a diversidade de raça e etnia, em conformidade com as recomendações das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, expressas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

A igualdade tem como uma das principais bases de sustentação a autonomia econômica das mulheres. Por esse motivo, é necessário um programa que tenha por finalidade desenvolver novas concepções de relações de trabalho para alcançar essa igualdade. É importante contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. Neste sentido, um programa como o Pró-Equidade de Gênero e Raça tem papel relevante para a conscientização de dirigentes, empregadoras e empregadores sobre a necessidade de enfrentamento dos entraves à participação de mais mulheres no mercado formal do trabalho, fator essencial para a garantia de seus direitos.

Este Guia estabelece os procedimentos de implementação, execução, acompanhamento e avaliação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça com vistas à obtenção do **Selo Pró- Equidade de Gênero e Raça** pelas empresas que participam do programa.



Sumário

APRESENTAÇÃO.....	3
O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA..	5
PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.....	7
CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO.....	8
ORIENTAÇÃO OPERACIONAL DO PROGRAMA.....	9



O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça consiste em disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. É dirigido a empresas de médio e grande porte, públicas e privadas, com personalidade jurídica própria e a adesão ao programa é voluntária.

Ao participar do programa, a empresa, elabora o perfil da organização e um Plano de Ação explicitando como vai desenvolver as ações de equidade de gênero e raça de forma transversal e interseccional dentro da organização.

A empresa que executar as ações de maneira satisfatória, no período do programa, conta com uma marca de gestão eficiente – o **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça** que contribui para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros e sócio-ambientais, divulgação nacional e internacional por meio eletrônico sobre o compromisso assumido com a igualdade racial e entre mulheres e homens.

Na execução do Plano, o que se espera da empresa é: a adoção de práticas de igualdade entre mulheres e homens de forma sistemática, como um instrumento de gestão, que contribua para o alcance de bons resultados em termos de qualidade do ambiente de trabalho e produtividade. Trata-se de construir a oportunidade para aprofundar a transversalidade e interseccionalidade do enfoque de gênero e raça, mediante a transformação da gestão de pessoas e da cultura organizacional das empresas e da maneira como tratam seus negócios, suas políticas e a força de trabalho.

Ao cumprir com esta tarefa, a empresa estará assumindo um dos valores fundantes do Programa – a busca de relações de trabalho mais igualitárias. No que diz respeito à igualdade, o ponto de incidência do programa é a superação da desigualdade de remuneração e de ocupação dos cargos gerenciais, onde a disparidade salarial e de acesso a cargos por mulheres e homens, brancas e brancos e negras e negros ainda é muito grande. Desta forma, para a conquista da igualdade dentro da corporação, as organizações devem direcionar suas ações para dar visibilidade e valorizar o trabalho desenvolvido por mulheres.

Um programa desta natureza oferece para as empresas a possibilidade de obter reconhecimento público pela adoção de práticas de igualdade considerando que as discriminações afetam o rendimento de mulheres e homens no local de trabalho, na família e o clima laboral da organização.



O programa também é direcionado para garantir o exercício dos direitos laborais das trabalhadoras e trabalhadores, ao distinguir com o **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça** as empresas comprometidas com a justiça social, a igualdade de gênero e raça, conjugando a lógica do exercício dos direitos com a lógica dos negócios, considerando que a igualdade entre mulheres e homens constitui atualmente um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito empresarial.

Outro valor do programa se relaciona com a promoção de empresas comprometidas com a justiça social, compartilhando com o Estado a tarefa de dirimir desigualdades e opressões. Aproveitando-se assim das transformações sociais e culturais em curso com novos segmentos de consumidoras e consumidores preocupados com as condições sociais, econômicas e ambientais em que os bens e serviços adquiridos são produzidos na perspectiva da sustentabilidade.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça atingiu, na sua 4ª Edição, direta ou indiretamente cerca de 900 mil funcionárias e funcionários, das quais 45% mulheres e 55% homens. A maioria destas mulheres possui remuneração equivalente a um ou dois salários mínimos e representa 53% dos trabalhadores nessa faixa salarial. Nas empresas que participaram das edições anteriores, foi possível perceber que quanto maior o salário, menor é a porcentagem de mulheres representadas.

Entre as mulheres atingidas pelo Programa, apenas 26% recebem 25 salários mínimos ou mais, a partir de R\$ 16.950,00, indicando que a remuneração dos homens é quase três vezes maior, comparativamente a das mulheres.

As organizações participantes do Pró-Equidade de Gênero e Raça chegam a apresentar quase três vezes mais mulheres em cargos executivos na comparação com outras empresas que ainda não aderiram. Nas empresas participantes do Programa, as mulheres ocupam 40% das posições de comando e decisão e os homens ocupam 59% destes postos. Estes índices são melhores se comparados com a pesquisa para as demais empresas realizada pelo Ethos/Ibope, para 2010, em que as executivas somavam apenas 14% enquanto os homens somavam 86% dos cargos.

A abordagem das desigualdades representa assumir que a questão racial também influe sobre o maior ou menor acesso ao emprego, bem como a progressão na carreira. Os números do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça revelam que, do universo de empresas inscritas, as mulheres brancas representam 72%, as negras 16,5%, as amarelas e indígenas 1,36% e 018% no total.



Objetivos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

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

Princípios Fundamentais

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça busca identificar, compreender e fazer a gestão de processos inter-relacionados que contribuam com a igualdade de direitos entre mulheres e homens que constituem a força de trabalho no interior destas organizações.

A concessão do **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça** às organizações que aderirem ao programa está sujeita ao cumprimento destes princípios, expressos de forma quantitativa e qualitativa no Plano de Ação de cada uma delas.



Princípios

- Incorporação de indicadores da diversidade de gênero e raça na seleção, contratação e promoção da força de trabalho.
- Efetivação de medidas orientadas para combater a desigualdade e a discriminação;
- Consideração da diversidade de experiências, atitudes e conhecimentos na organização, garantindo critérios equitativos para a valorização de tarefas, postos e lugares de decisão, tendo em conta o equilíbrio entre o número de mulheres e homens e as responsabilidades familiares, na perspectiva racial.
- Incorporação dos direitos das mulheres estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e nas convenções e tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Critérios de Participação

As empresas participantes devem ter o seguinte perfil:

- Podem ser públicas e privadas (médias e grandes), com personalidade jurídica própria
- Devem estar em dia com as obrigações trabalhistas.
- Não ter sofrido denúncias de trabalho escravo.
- Não ter denúncias não apuradas de abuso e discriminação.



Orientação operacional do Programa



Para desenvolver o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a empresa deve constituir oficialmente um Comitê Gestor de Gênero e Raça, ou similar, para coordenar o programa e articular as ações – com objetivo de atuar, construir e gerenciar o processo possibilitando uma atuação permanente para que a busca por igualdade entre mulheres e homens e de raça seja inserida na rotina da gerência e da força de trabalho – criando mecanismos, instrumentos e disponibilizando recursos financeiros e humanos que viabilizem sua atuação com o compromisso assumido pela empresa com o Programa.

O Comitê deve contar com a participação de representantes das trabalhadoras e trabalhadores, das gestoras e gestores e de todas as áreas da organização, em especial: Recursos Humanos, Gestão de Pessoas, Comunicação Social, Ouvidoria e áreas técnicas.

Para dar início ao programa, o Comitê deve observar as seguintes orientações:

a) Capacitação e Treinamento – Possibilitar o contato com a problemática da discriminação e da desigualdade e seus efeitos no indivíduo, na organização e na sociedade; Iniciar o processo de implementação de ações de equidade de gênero e raça, pela capacitação do comitê, pois exigirá maior conhecimento teórico-prático sobre a questão, trabalhando conceitos e tendo acesso aos mecanismos e instrumentos de trabalho de combate à discriminação e à desigualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho.

b) Motivação – Apresentar dados das pesquisas oficiais e da Ficha Perfil da organização iniciando um processo de reflexão e troca de conhecimentos com as pessoas presentes, possibilitando o estabelecimento das bases para a automotivação e o engajamento para trabalhar o tema.



c) Inserção na Rotina de Trabalho – O Comitê deve ter um caráter multissetorial que possibilite o estabelecimento do nexos entre o conhecimento sobre equidade, discriminação, desigualdade e as áreas específicas de trabalho da organização, possibilitando que a temática seja inserida na rotina de trabalho de cada pessoa e, por meio dela, em cada setor e, conseqüentemente, em toda a organização, tornando o tema uma ação coletiva.

Adesão

Os documentos necessários para a adesão voluntária e participação no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça estão disponíveis no site da SPM. Em primeiro lugar, deve ser enviada uma declaração de interesse da empresa. Em seguida, é necessário enviar a Ficha Perfil e o Plano de Ação nos modelos estipulados pela coordenação. A etapa seguinte é a assinatura do Termo de Compromisso que deverá ser assinado por dirigente da empresa candidata e pela Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM).

Os participantes preenchem a Ficha Perfil, que permite o diagnóstico interno da sua organização e traz informações quanto ao seu quadro funcional. O preenchimento desta Ficha é indispensável porque sobre ela será elaborado o Plano de Ação. O Plano de Ação deve possibilitar o enfrentamento dos eventuais problemas apontados na Ficha Perfil. O Plano de Ação e a Ficha Perfil preenchidos devem ser enviados respeitando os prazos estabelecidos pela SPM/PR. O prazo para execução geral da 5ª Edição é de 24 meses.

Ficha Perfil

A Ficha Perfil é um instrumento que fornece informações de diferentes tipos sobre as pessoas envolvidas nas atividades da empresa. Por meio da Ficha Perfil, torna-se possível obter dados sobre o corpo funcional, estagiárias e estagiários e jovens aprendizes admitidos e sobre as contratadas externas e contratados externos.



Essas informações permitem identificar as pessoas que contribuem para o trabalho, sua posição dentro da empresa, e também dificuldades, que passam a ser visíveis, porque estarão quantificadas e podem, assim, serem solucionadas.

Os campos que compõem a Ficha Perfil são: o número total de pessoas que fazem parte do quadro funcional, sua especificação por sexo, idade, raça, posição ocupada na hierarquia funcional, grau de escolaridade.

As mesmas informações devem ser oferecidas sobre estagiários, estagiárias, jovens aprendizes, contratadas externas e contratados externos.

A Ficha Perfil usa os mesmos critérios aceitos pelo IBGE, tomados com base na autodeclaração. É importante destacar que os dirigentes da empresa devem estimular suas funcionárias e funcionários a prestarem as informações, pois elas contribuem para a melhoria das relações de trabalho, para eliminar as discriminações no ambiente de trabalho e, finalmente, para nortear a formulação de políticas públicas.

Plano de Ação

O Plano de Ação é o instrumento que orienta a aplicação dos critérios do Programa nas empresas candidatas. Ele é dividido em dois eixos distintos: gestão de pessoas e cultura organizacional. A cada um destes eixos correspondem dimensões específicas.

No Eixo de Gestão de Pessoas temos:

- a) Recrutamento e seleção
- b) Capacitação e treinamento
- c) Ascensão funcional e plano de cargos e carreira; salário e remuneração.
- d) Políticas de benefícios
- e) Programas de saúde e segurança



No eixo de Cultura Organizacional temos:

- a) Mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminações de gênero e raça; e à ocorrência de assédio moral e sexual
- b) Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização
- c) Propaganda institucional interna e externa

A cada dimensão corresponderá uma ação. A ação pode ser escolhida no repertório de ações listadas abaixo. Além destas, o Plano de Ação deve conter ainda duas ações complementares, aqui chamadas de ações inovadoras. As ações inovadoras serão elaboradas a critério das empresas e de acordo com suas expectativas e necessidades específicas. Sistematizando, portanto, o Plano de Ação conterá 10 ações. Oito destas ações correspondem às dimensões aqui apresentadas, as outras duas ações, as inovadoras, poderão ser elaboradas livremente.

Para montar um Plano de Ação eficiente é preciso levar em conta as necessidades específicas da empresa e a condição para isto é o preenchimento da Ficha Perfil. Os exemplos abaixo ilustram como a Ficha Perfil apontou o problema, e o Plano de Ação propôs providência. Isto mostra como os indicadores possuem uma efetividade para os propósitos do Programa.

Importante! Não serão consideradas como ações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça aquelas estabelecidas em acordos de cooperação bilaterais, entre órgãos de governo ainda que reconheçamos a sua importância social.

Para elaborar o plano de ação da empresa, a sugestão é que se tenha em consideração as seguintes recomendações:

- Utilizar a ficha perfil como base
- Elaborar ações que incidam sobre as desigualdades apontadas na ficha perfil
- Utilizar o repertório de ações como um guia de referência.



Repertório de ações de referência para elaboração de Plano de Ação

Este repertório é oferecido pela Coordenação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça com o objetivo de fornecer referências para as empresas participantes. O conjunto de ações listadas é fruto de um estudo que sistematizou o acúmulo de edições anteriores do Programa, dando destaque para as boas práticas por igualdade de gênero e raça implementadas por diversas empresas.

- As ações inovadoras serão propostas pela empresa levando em consideração suas experiências específicas e características regionais.
- As empresas que não possuem Ficha Perfil precisam preenchê-la para formular um bom Plano de Ação. As empresas que já possuem uma, devem mantê-la atualizada.
- As empresas que já participaram em outras edições devem manter ações pactuadas anteriormente e sugere-se que sejam apresentadas ações inéditas.

Algumas ações devem fazer parte de todos os Planos. Um bom exemplo disso são as ações de capacitação quanto aos temas gênero e raça, de pessoal e segurança no trabalho, mesmo que a empresa já esteja na segunda, terceira ou sucessiva edição do programa.

Eixo: Gestão de Pessoas

1. Dimensão: Recrutamento e Seleção

- 1.1. Adotar linguagem inclusiva nos editais de seleção e recrutamento;
- 1.2. Recrutar, selecionar e contratar mulheres, brancas e negras, externa e internamente para liderança na unidade central e em outras unidades da empresa;
- 1.3. Elaborar estudo sobre as ausências ou números reduzidos de mulheres na empresa em geral ou em áreas específicas;
- 1.4. Atualizar cadastro de pessoal, inserindo recortes de sexo, de raça e etnia para recrutamento, seleção, capacitação, treinamento, ascensão funcional;



2. Dimensão: Capacitação e Treinamento

- 2.1. Capacitar mulheres, brancas e negras, visando às possibilidades de ascensão a cargos de liderança;
- 2.2. Capacitar o Comitê de Gênero e Raça e os gestores da empresa em relação aos temas: gênero, raça, etnia e enfrentamento às discriminações e aos usos do tempo;
- 2.3. Capacitar multiplicadores, possibilitando que o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça seja eficaz também nas regionais;
- 2.4. Capacitar funcionárias e funcionários sobre as corresponsabilidades familiares e o uso do tempo no mundo do trabalho.

3. Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira; Salário e Remuneração.

- 3.1. Elaborar, aprovar e por em prática um Plano de Carreira que considere funcionárias e funcionários, brancas e brancos, negras e negros, sem discriminação em processos de seleção e ascensão na carreira;
- 3.2. Verificar, por meio de estudo, se o Plano de Carreira existente gera obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança ou de ascenderem na carreira;
- 3.3. Elaborar estudo do Plano de Carreira, buscando identificar diferenças salariais entre mulheres e homens que ocupam os mesmos cargos;
- 3.4. Realizar mudanças nos processos de transferência, recrutamento interno, remanejamento e readaptação, considerando o recorte de gênero e de raça;
- 3.5. Monitorar a nomeação de gestores para garantir a igualdade de participação das mulheres na candidatura a cargos gerenciais, por meio de instrumentos específicos;
- 3.6. Não inclusão da licença maternidade nos itens que acarretam a suspensão da contagem de tempo para fins de promoção;
- 3.7. Avaliar com parâmetros específicos o desempenho das mulheres em licença maternidade;



4. Dimensão: Políticas de Benefícios

- 4.1. Ampliar a licença maternidade e paternidade para além do previsto em lei;
- 4.2. Adotar horário ou turno flexível para um maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal e para a existência de uma corresponsabilidade para com filhas e filhos, abrangendo mulheres e homens;
- 4.3. Estender benefícios para dependentes (pecúlio e/ou pensão) para casais homoafetivos com relacionamento estável;
- 4.4. Criar creche dentro da empresa;
- 4.5. Implantar auxílio creche para funcionárias e funcionários, incluindo o benefício para filhos adotivos e para casais homoafetivos;
- 4.6. Aumentar o período de estabilidade após licença maternidade além do estabelecido por lei;
- 4.7 Criar sala de amamentação, como previsto em lei.

5. Dimensão: Programas de Saúde e Segurança

- 5.1. Apresentar dados e analisar absenteísmo e acidentes de trabalho sob o recorte de gênero e de raça;
- 5.2. Criar, implementar e evidenciar mecanismos específicos de proteção ao trabalho da mulher, no que se refere à sua segurança (luvas, capacetes, uniformes, calçados etc.)

Eixo: Cultura Organizacional

6. Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, e discriminações de gênero e raça e de combate à ocorrência de assédio moral e sexual.

- 6.1. Definir padrão corporativo para adequação de espaços e instrumentos de trabalho às necessidades físicas das mulheres (banheiros separados, alojamentos, uniformes etc);



- 6.2. Definir especificação técnica de equipamentos para adequá-los ao trabalho das mulheres;
- 6.3. Criar instrumentos para monitorar funcionárias e funcionários de empresas contratadas e fornecedoras quanto às políticas de igualdade de gênero e raça;
- 6.4. Utilizar rede integrada (uso de intranet) para informar as empregadas, empregados, estagiárias, estagiários, jovens aprendizes contratadas externas e contratados externos quanto aos temas: assédios moral e sexual, discriminações de gênero e raça e violência sexista;
- 6.5. Comunicar os procedimentos e as ocorrências de denúncias, bem como procedimentos de conduta, em caso de discriminação de gênero e de raça;
- 6.6. Implantar canais de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédios moral e sexual (Ouvidoria, 0800, Fale conosco, Ouvidoria itinerante);
- 6.7. Promover curso *on line* sobre ética, gênero, raça para público interno e externo à empresa;
- 6.8. Construir e tornar público banco de dados de melhores práticas de ética corporativa;
- 6.9. Institucionalizar e fortalecer comitês regionais de gênero e raça nos diversos núcleos da organização.

7. Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização

- 7.1. Promover ciclos de encontros com as cadeias de relacionamentos da empresa com objetivo de sensibilização quanto aos temas gênero e raça;
- 7.2. Capacitar fornecedores sobre as responsabilidades familiares e o uso do tempo no mundo do trabalho para mulheres e homens.

8. Dimensão: Propaganda institucional interna e externa

- 8.1. Divulgar interna e externamente (no Brasil e no Exterior, se for o caso) a participação da empresa no **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**;



8.2. Valorizar a busca pela igualdade entre mulheres e homens por meio da presença de mulheres e da igualdade nas campanhas publicitárias, usando atores de diferentes raças.

A importância dos indicadores

Indicadores podem ser definidos como instrumentos de controle, verificação e medição de eficiência e eficácia de processos e situações. No Programa Pró-Equidade, oferecem subsídios para a avaliação tanto das empresas, evidenciando o andamento da implantação das ações propostas nos Planos de Ação das organizações, quanto da própria SPM, pelo andamento geral do programa.

São um instrumento fundamental para a fiscalização, controle e acompanhamento da gestão dos planos pelos Comitês de Gênero e Raça das empresas.

A primeira coisa importante para compreender um indicador é o fato de que ele é um instrumento e não um fim em si. Indicadores são medidas, uma forma de mensuração. São uma maneira de sintetizar em um número um conjunto de informações. Permitem comparar determinados fenômenos entre si, ou ao longo de determinado tempo. No Programa Pró-Equidade os indicadores são importantes para o Comitê e a SPM medirem não só se o Plano de Ação está sendo efetivamente realizado mas também mensurar os impactos que as ações têm ao longo do tempo sobre as relações interpessoais na empresa, durante o período em que o Plano é executado.

No processo de construção dos Planos de Ação, é necessário que sejam apresentados indicadores para cada uma das ações. Posteriormente, eles serão usados para que tanto o Comitê quanto a Secretaria tenham controle do andamento da execução do Plano. O exemplo a seguir ilustra um Plano de Ação organizado em tabelas e mostra como os campos do mesmo devem ser preenchidos. Além disso, apresenta algumas características dos indicadores, conforme devem ser apresentados nos Planos:



A) DIMENSÃO: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

AÇÃO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS	PERÍODO DE EXECUÇÃO
Alterar os editais e processos de contratação, garantindo maiores chances para a admissão de mulheres brancas e negras na organização	Aumentar o recrutamento de mulheres nas organizações	Número de mulheres brancas admitidas Número de homens brancos admitidos Número de mulheres negras admitidas Número de homens negros admitidos	Admitir X% mulheres brancas e Y% de negras no período em que o Plano for executado Porcentagem de mulheres nos cargos de estagiárias e menores aprendizes	2013-2015

Como podemos perceber no exemplo, os indicadores sugeridos auferem a porcentagem de mulheres brancas e negras admitidas, já que o objetivo é aumentar o número de mulheres admitidas nas empresas nos cargos de aprendizes e estagiárias. No entanto, é importante notar também que não se pode deixar de ter em conta a porcentagem de homens brancos e negros também admitidos no período. Pois apenas com um diagnóstico comparado dos dois grupos poderemos fazer uma avaliação precisa sobre a evolução da igualdade de gênero no processo de seleção, assim como no quadro geral da empresa.

No quadro acima, a meta é a porcentagem de mulheres que a empresa quer admitir para diminuir a desigualdade entre homens e mulheres nos cargos em questão. Tanto o número bruto quanto a porcentagem são fundamentais para a compreensão do alcance que a empresa acredita que o Programa pode ter na instituição.



Monitoramento

O monitoramento da execução dos Planos de Ação é importante por ser o momento de realizar orientações e direcionamentos para o bom desempenho das ações. Esse acompanhamento acontecerá em etapas:

1. A primeira etapa será a realização do monitoramento à distância. A coordenação do programa submeterá instrumentos de monitoramento às empresas para a identificação do andamento da execução das ações pelo Programa. Este instrumento será disponibilizado por meio virtual no site da SPM.
2. A segunda etapa do monitoramento será presencial, com a participação de técnicas e técnicos ou especialistas designadas/os para a função. Ele será realizado em um grupo de empresas a ser estabelecido pela coordenação do Programa.

Além disso, as empresas encontrarão no site da Secretaria uma relação dos Núcleos de Gênero, Raça e Trabalho que fazem parte do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Trata-se de núcleos de estudos e pesquisas, localizados em diferentes regiões do país, e que podem ser consultados sobre a implementação do Programa e dos Planos de Ação.

Relatório Final

Ao final da execução das ações, deve-se elaborar o Relatório Final, a ser entregue na forma correspondente ao modelo disponível no site da SPM, sob pena de não ser aceito. O relatório deve conter as dimensões e suas ações correspondentes, seguidas, cada uma, de comentário sobre seu desenvolvimento, as dificuldades enfrentadas para sua execução, bem como uma avaliação do desempenho da ação, acompanhadas da evidência correspondente.



As evidências são documentos comprobatórios de realização das ações e a não apresentação destes documentos leva à eliminação da participação da empresa no Programa. Quando a evidência não puder ser inserida no texto logo abaixo da avaliação da ação, deve ser incluída em anexos ao relatório final com indicação clara de que a evidência apresentada corresponde à ação determinada. O relatório final e seus anexos com evidências devem ser entregues em duas vias; uma impressa e outra em CD, até a data final estabelecida pela SPM/PR.

Após serem percorridas todas as etapas, as empresas avaliadas e selecionadas participarão da cerimônia de entrega do **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça na sua 5ª Edição**.

A concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça

Receberá o Selo a organização que cumprir com as etapas, os objetivos, as diretrizes, os princípios e as metas do programa, expressos qualitativamente e quantitativamente no Plano de Ação, nas duas áreas de incidência - gestão de pessoas e cultura organizacional -, aprovados pela Coordenação do Programa. A empresa também deve participar das atividades propostas pela SPM e cumprir os **prazos estabelecidos pela Coordenação**.

As organizações com denúncias de assédio que não foram apuradas não poderão receber o **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça**. Também as organizações condenadas pelo uso de trabalho escravo não serão consideradas aptas para o recebimento do Selo.

Para receber o Selo, a organização terá que alcançar o mínimo de 70% de execução das ações pactuadas e qualitativamente obter um desempenho satisfatório ou muito satisfatório.

O **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça** representa o reconhecimento do trabalho feito pelas organizações no desenvolvimento cotidiano de novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançarem a igualdade entre mulheres e homens, de gênero e raça no mundo do trabalho, eliminando todas as formas de discriminação, evidenciando publicamente o compromisso da organização com a equidade de gênero e raça na promoção da cidadania e a difusão de práticas exemplares no mundo do trabalho para a efetivação da equidade.



É uma certificação que atesta que a organização promove ativamente a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores e que o faz mediante a adoção de requisitos do programa.

O Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça se expressa em um logotipo que referenda a adequada adoção dos requisitos do programa pró-equidade de gênero e raça para a redução das desigualdades e discriminações de gênero e raça no emprego de forma sistemática.

Ele deverá ser utilizado nos produtos, serviços, documentos, nas mídias eletrônicas da organização, em sua imagem institucional e em qualquer outra aplicação que permita a difusão de seu compromisso com a igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho.

O resultado final é homologado pela Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres e divulgada pela SPM por meio do site www.spm.gov.br









Elaboração, distribuição e informações
Secretaria de Políticas para as Mulheres - Presidência da República

Fones: (61) 3411-4225 e 3411-5998

E-mail: proequidade@spm.gov.br

www.spm.gov.br



 **ONU
MULHERES**
Entidade das Nações Unidas para a Igualdade
de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

Secretaria de
**Políticas de Promoção
da Igualdade Racial**

Secretaria de
Políticas para as Mulheres

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PAÍS RICO É PAÍS SEM POBREZA