

# PRÓ-EQÜIDADE DE GÊNERO



**PRO GENDER  
EQUITY**

**PRO EQUIDAD  
DE GÉNERO**

*2005/2006*

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres  
Presidência da República

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

# **PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO**

## **OPORTUNIDADES IGUAIS. RESPEITO ÀS DIFERENÇAS**

Práticas de equidade de gênero tecendo a política de igualdade de oportunidades no mundo do trabalho

Relatório Sintético da 1ª edição

2005/2006

Brasília, Dezembro de 2006

# **PRO GENDER EQUITY PROGRAM**

## **EQUAL OPPORTUNITIES. RESPECT FOR DIFFERENCES**

Gender equity practices weaving the policy for equal opportunities  
in the work world

Summarized report of the 1<sup>st</sup> edition

2005/2006

Brasilia, December 2006

# **PROGRAMA PRO-EQUIDAD DE GÉNERO**

## **OPORTUNIDADES IGUALES. RESPETO A LAS DIFERENCIAS**

Prácticas de equidad de género tejiendo la política de igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo

Informe Sintético de la 1ª edición

2005/2006

Brasilia, Diciembre de 2006



### Parceria

OIT – Organização Internacional do Trabalho  
UNIFEM – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

### Coordenação

Subsecretaria de Planejamento da SPM/PR

### Coordenadora-geral

Ângela M. Mesquita Fontes

### Equipe Técnica

Maria das Graças Batista de Carvalho  
Maria Márcia dos S. Leporace  
Hairam Machado  
Rachel Fernandez

### Consultoras

Paola Cappelin - Universidade Federal do Rio de Janeiro  
Magda Neves - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/MG  
Maria Sueli Rodrigues de Sousa

### Colaboradoras

Luana Pinheiro - IPEA  
Natália Fontoura - IPEA

### Redação

Maria Sueli Rodrigues de Sousa

### Edição

Heloisa Frossard

### Partners

ILO – International Labor Organization  
UNIFEM – United Nations Development Fund for Women

### Coordination

SPM/PR Sub-department of Planning

### General Coordinator

Ângela M. Mesquita Fontes

### Technical Staff

Maria das Graças Batista de Carvalho  
Maria Márcia dos Santos Leporace  
Hairam Machado  
Rachel Fernandez

### Consultants

Paola Cappelin - Universidade Federal do Rio de Janeiro  
Magda Neves - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/MG  
Maria Sueli Rodrigues de Sousa

### Collaborators

Luana Pinheiro - IPEA  
Natália Fontoura - IPEA

### Drafting

Maria Sueli Rodrigues de Sousa

### Publishing

Heloisa Frossard

### Acciones Mancomunadas

OIT- Organización Internacional del Trabajo  
UNIFEM - Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

### Coordinación

Subsecretaría de Planificación de la SPM/PR

### Coordinadora-General

Angela M. Mesquita Fontes

### Equipo Técnico

Maria das Graças Batista de Carvalho  
Maria Márcia dos Santos Leporace  
Hairam Machado  
Rachel Fernandez

### Consultoras

Paola Cappelin - Universidade Federal do Rio de Janeiro  
Magda Neves - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/MG  
Maria Sueli Rodrigues de Sousa

### Colaboradoras

Luana Pinheiro - IPEA  
Natália Fontoura - IPEA

### Redacción

Maria Sueli Rodrigues de Sousa

### Edición

Heloisa Frossard

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
International Data for Cataloguing and Publication (CIP)  
Datos Internacionales de Catalogación en la Publicación (CIP)

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

Programa Pró-Eqüidade de Gênero – 1ª edição – Práticas de equidade de gênero tecendo a política de igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. 136p.

1. Equidade de gênero 2. Cultura Organizacional 3. Gestão de Pessoas  
I. Título. II. Série.

Presidência da República

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM/PR / Nilcéa Freire – Secretária Especial

Teresa Cristina Nascimento Sousa / Secretária-Adjunta

Ângela M. Mesquita Fontes / Subsecretária de Planejamento

Aparecida Gonçalves / Subsecretária de Monitoramento de Programas e Ações Temáticas

Suely de Oliveira / Subsecretária de Articulação Institucional

Laisy Morièrè Cândida Assunção / Assessora Especial

Elisabete Matar Freire de Carvalho / Chefe de Gabinete

Conselho Nacional de Direitos da Mulher

---

Presidency of the Republic

Special Secretariat for Policies for Women / Nilcéa Freire – Secretary

Teresa Cristina Nascimento Sousa / Deputy Secretary

Angela M. Mesquita Fontes / Deputy Secretary for Planning

Aparecida Gonçalves / Deputy Secretary for Monitoring Thematic Programs and Actions

Suely de Oliveira / Deputy Secretary for Institutional Articulation

Laisy Morièrè Cândida Assunção /Special Assessor

Elisabete Matar Freire de Carvalho / Chief of Cabinet

National Council of Women’s Rights

---

Presidencia de la República

Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres / Nilcéa Freire – Secretaria Especial

Teresa Cristina Nascimento Sousa / Secretaria -Adjunta

Angela M. Mesquita Fontes / Subsecretaria de Planificación

Aparecida Gonçalves / Subsecretaria de Monitoreo de Programas y Acciones Temáticas

Suely de Oliveira / Subsecretaria de Articulación Institucional

Laisy Morièrè Cândida Assunção / Asesora Especial

Elisabete Matar Freire de Carvalho / Jefe de Gabinete

Consejo Nacional de Derechos de la Mujer

### **Comitê Pró-Equidade de Gênero**

**Maria Márcia dos Santos Leporace e Maria das Graças Batista de Carvalho**

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – coordenação;

**Ramildes Rodrigues Campos e Cristiano Zenaide Paiva**

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão

**Márcia da Mota Pinto e Eunice Léa de Moraes**

Ministério do Trabalho e Emprego

**Soraya Tabet Souto Maior e Santiago Falluh Varella**

Ministério Público do Trabalho

**Vera Soares e Júnia Puglia**

Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher – UNIFEM

**Solange Sanches e Márcia Vasconcelos**

Organização Internacional do Trabalho – OIT

**Carmen Helena Ferreira Foro e Deise Aparecida Recoaro**

Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM

**Hildete Pereira Melo e Daniela Nogueira**

Especialistas nas áreas temáticas de gênero e trabalho

---

### **Pro Gender Equity Committee**

**Maria Márcia dos Santos Leporace e Maria das Graças Batista de Carvalho**

Special Secretariat for Policies for Women of the Presidency of the Republic – coordination;

**Ramildes Rodrigues Campos e Cristiano Zenaide Paiva**

Ministry of Planning, Budgeting and Management

**Márcia da Mota Pinto e Eunice Léa de Moraes**

Ministry of Labor and Employment

**Soraya Tabet Souto Maior e Santiago Falluh Varella**

Prosecuting Council of Labor

**Vera Soares e Júnia Puglia**

United Nations Development Fund for Women – UNIFEM

**Solange Sanches e Márcia Vasconcelos**

International Labor Organization - ILO

**Carmen Helena Ferreira Foro e Deise Aparecida Recoaro**

National Council of Women's Rights – CNDM

**Hildete Pereira Melo e Daniela Nogueira**

Specialists in Gender and Labor

---

### **Comité Pro-Equidad de Género**

**Maria Márcia dos Santos Leporace y Maria das Graças Batista de Carvalho**

Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres de la Presidencia de la República - coordinación;

**Ramildes Rodrigues Campos y Cristiano Zenaide Paiva**

Ministerio de Planificación, Presupuesto y Gestión

**Márcia da Mota Pinto y Eunice Léa de Moraes**

Ministerio del Trabajo y Empleo

**Soraya Tabet Souto Maior y Santiago Falluh Varella**

Ministerio Público del Trabajo

**Vera Soares y Júnia Puglia**

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer - UNIFEM

**Solange Sanches y Márcia Vasconcelos**

Organización Internacional del Trabajo – OIT

**Carmen Helena Ferreira Foro y Deise Aparecida Recoaro**

Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer – CNDM.

**Hildete Pereira Melo y Daniela Nogueira**

Especialistas en las áreas temáticas de género y trabajo

## SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS, 06

APRESENTAÇÃO, 09

INTRODUÇÃO, 11

PRÁTICAS DE GESTÃO PÚBLICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO, 15

DESLOCAMENTOS, RUPTURAS E CONTINUIDADES NO MUNDO DO TRABALHO DAS EMPRESAS DO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO COMO ESTRATÉGIA DE PRODUÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, 28

ANÁLISES DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DO PROGRAMA E DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E CULTURA ORGANIZACIONAL EMPREENDIDAS PELAS EMPRESAS COM O FOCO NA EQUIDADE DE GÊNERO, 59

CONCLUSÃO, 83

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS, 87

ANEXO: MATRIZ DE CONCESSÃO DO SELO 2007, 88

## CONTENTS

LIST OF ACRONYMS, 07

FOREWORD, 09

INTRODUCTION, 11

PUBLIC MANAGEMENT GENDER EQUITY PROMOTION PRACTICES, 15

DISPLACEMENTS AND CONTINUITIES IN THE WORK WORLD OF THE COMPANIES IN THE PRO GENDER EQUITY PROGRAM — EXPERIMENTING WITH NEW GENDER PRACTICES AS A STRATEGY FOR CREATING EQUALITY OF OPPORTUNITIES, 28

ANALYSIS OF THE PROGRAM'S MANAGEMENT PRACTICES AND THE PRACTICES IN PEOPLE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE, UNDERTAKEN BY COMPANIES, WITH A FOCUS ON GENDER EQUITY, 59

CONCLUSION, 83

BIBLIOGRAPHICAL REFERENCE, 87

ANNEX: PRO GENDER EQUITY PROGRAM SEAL CONCESSION MATRIX, 104

## SUMARIO

LISTA DE ACRÓNIMOS, 08

PRESENTACIÓN, 09

INTRODUCCIÓN, 11

PRÁCTICAS DE GESTIÓN PÚBLICA DE PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO, 15

DESPLAZAMIENTOS, RUPTURAS Y CONTINUIDADES EN EL MUNDO DEL TRABAJO DE LAS EMPRESAS DEL PRO-EQUIDAD DE GÉNERO COMO ESTRATEGIA DE PRODUCCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 28

ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL PROGRAMA Y DE LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL REALIZADAS POR LAS EMPRESAS CON FOCO EN LA EQUIDAD DE GÉNERO, 59

CONCLUSIÓN, 83

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, 87

ANEXO: MATRIZ DE CONCESIÓN DEL SELLO 2007, 120

## LISTA DE SIGLAS

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



## LIST OF ACRONYMS

OA – Overflowing Actions  
BB – Bank of Brazil  
BNB – Bank of the Northeast of Brazil  
CEAL – Electric-Power Company of the State of Alagoas  
CEF – Federal Savings Bank  
CEPEL – Electric Power Research Centre  
CGTEE –Thermal Electric Power Generation Company  
CNDM – National Council of Women’s Rights  
CNPM – National Conference of Policies for Women  
CPF – Natural Person Register  
CPRM– Mineral Resources Research Company  
OC – Organizational Culture  
EMBRAPA – Brazilian Agricultural Research Company  
ECO – Study of the Organizational Atmosphere  
ELETROBRÁS – Brazilian Electric Power Stations  
ELETRONORTE – Power Stations of the North of Brazil  
ELETRONUCLEAR – Eletrobrás Thermonuclear INC.  
ELETROSUL – Electric Power Station INC.  
PM – People Management  
I CNPM – 1<sup>st</sup> National Conference of Policies for Women  
MME – Ministry of Mines and Energy  
ILO – International Labor Organization  
PDE – Directing Plan for Education  
PETROBRÁS – Brazilian Petroleum INC.  
PLT – Light for All Program  
PNPM – National Plan of Policies for Women  
RADIOBRÁS – Brazilian Communication Company INC.  
SPM - Special Secretariat for Policies for Women  
SPM/PR – Special Secretariat for Policies for Women of the Presidency of the Republic)  
UFRJ – Federal University of Rio de Janeiro  
UNIFEM – United Nations Development Fund for Women  
SIOUV – Internal Computerized System of the Auditor’s Office  
SIX – Peat Industrialization Business Unit

## LISTA DE ACRÓNIMOS

- AT – Ações Transbordantes (acciones que transbordan)
- BB – Banco do Brasil – BB
- BNB – Banco do Nordeste do Brasil S.A.
- CEAL – Companhia Energética de Alagoas
- CEF – Caixa Econômica Federal
- CEPEL – Centro de Pesquisas de Energia Elétrica
- CGTEE – Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica
- CNDM – Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer
- CNPM – Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres
- CPF – Catastro de Persona Física
- CPRM – Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais
- CO – Cultura Organizacional
- EMBRAPA – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
- ECO – Estudio sobre el Clima Organizacional
- ELETOBRÁS – Centrais Elétricas Brasileiras S.A.
- ELETRONORTE – Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A.
- ELETRONUCLEAR – Eletrobrás Termonuclear S.A.
- ELETROSUL – Centrais Elétricas S.A.
- GP – Gestión de Personas
- I CNPM – I Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres
- MME – Ministerio de Minas y Energía
- OIT – Organización Internacional del Trabajo
- PDE – Plan Director de Educación
- PETROBRÁS – Petróleo Brasileiro S.A.
- PLT – Programa Luz para Todos
- PNPM – Plan Nacional de Políticas para las Mujeres
- RADIOBRÁS – Empresa Brasileira de Comunicação S.A.
- SPM – Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres
- SPM/PR – Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres de la Presidencia de la República
- UFRJ – Universidad Federal de Río de Janeiro
- UNIFEM – Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.
- SIOUV – Sistema Informatizado de Oidor Interno.
- SIX – Unidad de Negocio de la Industrialización del Betún

## APRESENTAÇÃO

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

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

Lançado no segundo semestre de 2005, em cumprimento ao Plano Nacional de Políticas para

## FOREWORD

This document, presented to society by the Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) (Special Secretariat for Policies for Women), is a summary of the first year of the Programa Pró-Equidade de Gênero (Pro Gender Equity Program). The program, the first edition of which came to a close in December 2006, when eleven companies were awarded the Selo Pró-Equidade (Pro-equity Seal). These companies were among those who joined the 2005/2006 edition. The seal was instituted by SPM, in partnership with the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) and the International Labor Organization (ILO), by means of the Decree SPM/PR, number 39, of September 22, 2005.

Pro Equity's aim is to promote equality of opportunities among the genders in companies and institutions, through the development of new conceptions in people management and organizational culture. During the 2005/2006 edition, the program was targeted exclusively at public and mixed economy companies. The second version, 2006/2007, launched in December 2006, is aimed also at companies of the private sector. (BRAZIL – SPM, 2004).

Launched in the second

## PRESENTACIÓN

El presente documento que la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres (SPM) pone a la disposición de la sociedad representa una síntesis del informe de un año de existencia del Programa Pro-Equidad de Género. El Programa, cuya primera edición se terminó en diciembre de 2006 con la otorga del Sello Pro-Equidad a once empresas entre aquellas que adhirieron a la edición 2005/2006, fue instituido por la SPM, en acción mancomunada con el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Decreto Administrativo SPM/PR nº 39, del 22 de setiembre de 2005.

Pro-Equidad tiene como objetivo la promoción de la igualdad de oportunidades entre los géneros en empresas e instituciones a través del desarrollo de nuevas concepciones en la gestión de personas y en la cultura organizacional. En la edición 2005/2006, el programa se dirigió exclusivamente a las empresas públicas y de economía mixta. Ya su segunda versión 2006/2007, lanzada en diciembre de 2006, se destina también a las empresas del sector privado.

Lanzado en el segundo semestre de 2005 en cumplimiento

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

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

semester of 2005, in fulfillment of the National Plan of Policies for Women (PNPM), the Programa Pró-Eqüidade de Gênero is one of the priorities defined in the chapter covering autonomy, equality in the work world and citizenship. The PNPM was developed based on the results of the I National Conference on Policies for Women, which defined the guidelines of the national policy for women in the perspective of gender equality, taking diversity, in terms of race and ethnicity, into consideration.

The execution of the Pro Gender Equity Program, in this first edition, was coordinated by SPM's Sub-department of Planning and was accomplished by a multidisciplinary committee, comprised by representatives of ILO, UNIFEM, the ministries of Planning, Budgeting and Management and Work and Employment, the Prosecution Council Office of Labor and the National Council on Women's Rights, in addition to two specialists with ample experience and recognition in work related to gender and labor.

al Plan Nacional de Políticas para las Mujeres (PNPM), el Programa Pro-Equidad de Género es una de las prioridades definidas en el capítulo dedicado a la autonomía, igualdad en el mundo del trabajo y ciudadanía. El PNPM fue elaborado a partir de los resultados de la I Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres, que definió las directrices de la política nacional para las mujeres en la perspectiva de la igualdad de género, considerando la diversidad de raza y grupo étnico (BRASIL – SPM, 2004).

La ejecución del Programa Pro-Equidad de Género, en esta primera edición, fue coordinada por la Subsecretaría de Planificación de la SPM y contó con comité multidisciplinario, integrado por representantes de la OIT, UNIFEM, de los ministerios de Planificación, Presupuesto y Gestión y Trabajo y Empleo, del Ministerio Público del Trabajo y del Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer, además de dos especialistas con larga experiencia y reconocimiento en los temas de género y trabajo.

## INTRODUÇÃO

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

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

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

## INTRODUCTION

The Pro Gender Equity Program converses with the need to face, systematically and on a daily basis, the gender oppression crossing relations in the work world, widening and/or creating tears in the social fabric.

This initiative is based on the existence of several experiences of struggle against oppression – whether in the work world, in politics, or in the domestic environment of affective relations -, noticed in feminist struggles starting from remote times in the past until the 1960's and 1970's, when countries such as Canada, The United States of America, Belgium and France, in Europe, saw the emergence of the struggle against "gender discrimination reproductive mechanisms" and for the "promotion of policies for fostering equality among men in women in workplaces" (BRAZIL - SPM, 2005a). Gender relations in the work world have been the object of research and discussed as an element of administration policies, as a strategy for promoting equality of opportunities. In this way, the establishment of international tripartite fora has been encouraged (including entrepreneurs, workers and States) to formulate, discuss and assess the repercussion, in the context of the globalized

## INTRODUCCIÓN

El Programa Pro-Equidad de Género dialoga con la exigencia de enfrentamiento cotidiano y sistemático de la opresión de género que cruza las relaciones presentes en el mundo del trabajo, fortaleciendo y/o construyendo fisuras en el referido tejido social.

Se trata de una iniciativa que se fundamenta en la existencia de diversas experiencias de enfrentamiento a la opresión – ya sea en el mundo del trabajo, de la política, en el ambiente doméstico y de las relaciones afectivas -, verificadas en las luchas feministas desde tiempos más remotos hasta las décadas de 60 y 70, cuando surgió, en países como Canadá, Estados Unidos, Bélgica y Francia, en la Unión Europea, la lucha contra "mecanismos reproductores de las discriminaciones de género" y por la "promoción de políticas de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en los locales de trabajo" (BRASIL - SPM, 2005a).

Las relaciones de género en el mundo del trabajo vienen siendo objeto de investigación y discutidas como elemento de las políticas de administración como estrategia de promoción de igualdad de oportunidades. Así, ha estimulado la constitución de foros internacionales tripartitos (empresarios, trabajadores y

e avaliar as repercussões, no contexto da economia globalizada, das políticas de igualdade de oportunidades, inicialmente nos aspectos jurídicos e, mais recentemente, numa modalidade diferenciada do enfrentamento da questão.

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

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

economy, the policies relating to equality of opportunities, initially in their juridical aspects and, more recently, with a differentiated modality of treatment of this issue.

In the field of Administration, the discussion on gender inequality in the work world emerges in the scope of affirmative action policies in workplaces and becomes situated within the perspective of the collective employment situation, gaining visibility through recommendations developed by international fora, international committees and workgroups. In this sense, countries such as Germany, Italy, Belgium, Ireland, France, Holland, Greece, Portugal, Spain and England have been outstanding in the discussion of employment, the labor market, and social issues.

In this context, in which international networks recommend innovations in organizational culture, with the introduction of strategies to reach gender equity in the work world, and companies commit to changing their work environment towards more equal opportunities, the State instances – ministries and departments related to public policy – have an important role in mediating. Such instances play the role of favoring and encouraging the enforcement of rights, as well as expanding initiatives aimed and structuring the guideline on

Estados) para formular, debater y evaluar las repercusiones, en el contexto de la economía globalizada, de las políticas de igualdad de oportunidades, inicialmente en los aspectos jurídicos y, más recientemente, en una modalidad diferenciada del enfrentamiento de la cuestión.

En el campo de la Administración, el debate sobre desigualdad de género en el mundo del trabajo surge del ámbito de la política de las acciones afirmativas en los locales de trabajo y pasa a ser vista en la perspectiva de situación colectiva de empleo, cobrando visibilidad con recomendaciones formuladas por foros, comités y grupos de trabajo internacionales. En ese sentido, países como Alemania, Italia, Bélgica, Irlanda, Francia, Holanda, Grecia, Portugal, España e Inglaterra han sobresalido por discutir empleo, mercado de trabajo y cuestiones sociales.

En ese contexto, en el cual redes internacionales recomiendan innovaciones en la cultura organizacional con la introducción de estrategias para alcanzar la equidad de género en el mundo del trabajo, y empresas se comprometem a modificar su ambiente de trabajo en favor de la igualdad de oportunidades, hay importante mediación por parte de las instancias del Estado - ministerios y secreta-

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

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

gender equality, supplying legal support and subsidies that assure the consolidation of changes in organizational culture and people management. In this scenario, one must also mention the ILO's collaboration, through the publication of technical support documents, in 1997, consisting of recommendations to realize changes in the organizational culture of companies, with equity practices taking the place of asymmetric gender-related customs and beliefs.

Based on these and other initiatives, it is possible to understand the path trodden by international policy on gender equality in the work world, which begins with changes in legislation and touches on the conception of changes based on socio-cultural structures. That means migrating from producing laws dealing with gender equity towards the application of legislation, focusing on changing existing practices, considering that companies are not neutral in their actions of organizing, contracting, training and promoting employees. Companies are responsible for altering the traditional structure of the asymmetric division between men and women in work relations, at the training, recruiting, promoting and personal remuneration levels.

The Pro Equity of Gender Program drew inspiration from such

rias de políticas públicas -, que desempeñan el rol de favorecer e incentivar la efectiva aplicación de de-rechos, así como expandir iniciativas que visan a estructurar la diretriz de la equidad de género, suministrando soportes y subsidios legales que garanticen la consolidación de los cambios en la cultura organizacional y gestión de personas. En este escenario, también cabe subrayar la colaboración de la OIT, a través de la publicación de soportes técnicos, en 1997, que consiste en recomendaciones para promover efectivos cambios en la cultura organizacional de empresas con prácticas de equidad, en sustitución a costumbres y creencias asimétricas de género.

A partir de esas y de otras iniciativas, es posible comprender la trayectoria de la política internacional de equidad de género en el mundo del trabajo, que empieza con la modificación de legislaciones, pasando por la concepción de cambios a partir de estructuras socioculturales. Eso significa la migración de la producción de leyes sobre equidad de género para la aplicación de legislación enfocada en el cambio de prácticas ya existentes, considerando que no hay neutralidad por parte de las empresas en sus actos de: organizar, contratar, formar y promover las/los empleada s/os. A las empresas

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

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

experiences in developing, first in public and mixed economy companies, new conceptions of people management and organizational culture, to reach gender equality in the work world. This is a Federal Government initiative that reaffirms the commitment to promoting equality between women and men, written into the Federal Constitution of 1988.

In this program, companies that promote and spread exemplary gender equity practices will receive the Pro Gender Equity Seal. This seal, awarded annually, makes it possible to measure the advancement in the company's commitment to gender equity, and can be used by companies in their documents, internal and external published material, promotional campaigns and documents.

les cabe la responsabilidad de cambiar la tradicional estructura de la división asimétrica entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo, a partir de la formación, del reclutamiento, de la promoción y de la remuneración de personal.

El Programa Pro-Equidad de Género se inspiró en esas experiencias para desarrollar, inicialmente en empresas públicas y de economía mixta, nuevas concepciones en la gestión de personas y cultura organizacional para alcanzar la igualdad de género en el mundo del trabajo. Se trata de una iniciativa del Gobierno Federal que reafirma los compromisos de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres inscrita en la Constitución Federal de 1988.

En ese programa, las empresas que promuevan y difundan prácticas ejemplares de equidad de género ganarán el Sello Pro-Equidad de Género. Este Sello, concedido anualmente, permite medir los avances del compromiso de la empresa con la equidad de género y podrá ser utilizado por las empresas en sus documentos, en expedientes internos y externos, en campañas y piezas de promoción institucionales.



## PRÁTICAS DE GESTÃO PÚBLICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

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

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

O Programa Pró-Equidade de Gênero se enquadra na primeira área estratégica do PNPM e tem o perfil de mediação por se caracterizar como ação governamental de incentivo a equidade

## Public Management Gender Equity Promotion Practices

The Presidency of the Republic, in creating the SPM, in addition to valuing and considering the tradition and history of the feminist movement, shaped a conception that considers gender relations as building blocks of public management practices.

The initial step to mould this conception was the I National Conference of Women's Policies (CNPM), called for by the president of the Republic and coordinated by SPM, who, in carrying out this task, took played the roles both of management and o mediation. The systematized results of the CNPM are at the PNPM. Democratically constructed, the plan is structured around four strategic action axis: autonomy, equality in the work world and citizenship; inclusive and non-sexist education; women's health, sexual rights and reproductive rights, and combating violence against women (BRAZIL - SPM, 2004).

The Pro Gender Equity Program fits into PNPM's first strategic area and has a mediation role because it is a governmental action for fostering gender equity in companies. This is an affirmative action aimed at changing the

## PRÁCTICAS DE GESTIÓN PÚBLICA DE PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

La Presidencia de la República, al crear la SPM, además de valorizar y considerar la tradición y la historia del movimiento feminista le dio forma a una concepción que considera las relaciones de género como estructurantes para las prácticas de gestión pública.

El paso inicial para darle forma a esa concepción fue la I Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres (CNPM), convocada por el presidente de la República y coordinada por la SPM que, al realizar esa tarea, asumió perfiles tanto de gestión como de mediación. La sistematización de los resultados de la I CNPM se encuentra en el PNPM. Construido democráticamente, el plan está estructurado alrededor de cuatro ejes estratégicos de actuación: autonomía, igualdad en el mundo del trabajo y ciudadanía; educación inclusiva y no sexista; salud de las mujeres, derechos sexuales y derechos reproductivos; y, enfrentamiento a la violencia contra las mujeres (BRASIL - SPM, 2004).

El Programa Pro-Equidad de Género se enmarca en la primera área estratégica del PNPM y tiene el perfil de mediación por caracterizarse como acción gubernamental de incentivo a la equidad

de gênero nas empresas. Trata-se de uma ação afirmativa que visa mudar o patamar qualitativo da vida das mulheres e estimular a adoção de novas práticas no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional de empresas, contribuindo para a eliminação de todas as formas de discriminação no ingresso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. O Programa está embasado no entendimento de que as assimetrias de gênero não serão enfrentadas considerando apenas a aprovação de leis, mas, sobretudo, pela adoção de em espaços onde a desigualdade de gênero encontra-se cristalizada.

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

A concretização do programa envolveu as seguintes etapas: concepção e preparação; divulgação e implementação, a partir da adesão voluntária das empresas; e elaboração da ficha perfil, plano de ação, pactuação,

qualitative level of women's lives and encouraging the adoption of new practices within the ambit of people management and organizational culture in companies, contributing towards the elimination of all forms of discrimination in entrance, remuneration, ascension and permanence in employment. The program is founded on the understanding that gender asymmetries will not be combated if one considers only the approval of laws, but, above all, through their adoption in spaces where gender inequality is crystallized.

This conception based the methodological processes adopted. Each one of the stages in implementing the Program tried to establish a dialog with companies' organizational culture, with the subjectivities found therein, with its social imagination and the individualities that produce it. It consisted of a dialog between the company and itself. It is worth noting that there was no competition among them, but internal analysis.

The materialization of the program involved the following stages: conception and preparation, publicizing and implementation, based on companies' voluntary joining; the development of the profile form, plan of action, pact, monitoring and concession of the Pro Gender Equity Seal.

de género en las empresas. Se trata de una acción afirmativa que visa a cambiar el umbral cualitativo de la vida de las mujeres y estimular la adopción de nuevas prácticas en el ámbito de la gestión de personas y de la cultura organizacional de empresas, contribuyendo para la eliminación de todas las formas de discriminación en el ingreso, remuneración, ascenso y permanencia en el empleo. El Programa se basa en el entendimiento de que las asimetrías de género no serán enfrentadas considerando solamente la aprobación de leyes, más, sobretudo, su adopción de espacios donde la desigualdad de género se encuentra cristalizada.

Esta concepción fundamentó los procesos metodológicos adoptados. Cada una de las etapas de puesta en práctica del Programa buscó dialogar con la cultura organizacional de las empresas, con las subjetividades que allí se encuentran, con su imaginario social y las individualidades que lo producen. Consistió en un diálogo de la empresa con ella misma. Vale subrayar que no hubo competencia entre ellas, sino que un análisis interno.

La concretización del programa involucró las siguientes etapas: concepción y preparación; divulgación y puesta en práctica, a partir de la adhesión voluntaria de las empresas; y elaboración

monitoramento e concessão do Selo Pró-Eqüidade de Gênero.

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

### **1. INSTITUCIONALIZAÇÃO DE PRÁTICAS DE GESTÃO PÚBLICA DE EQUIDADE DE GÊNERO**

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

A origem do Programa se deu no contexto de mobilização para

Also noteworthy, the process of conceiving and preparing the Program received contributions from UNIFEM, ILO and governmental and non-governmental institutions. SPM was coordinator, through the Sub-department of Planning. The program also received support from the Pro Gender Equity Committee, comprised of specialists and representatives of non-governmental organizations and civil society.

### **1. INSTITUTIONALIZING PUBLIC MANAGEMENT GENDER EQUITY PRACTICES**

Inequalities between men and women in the work world are a worldwide reality. No country, so far, has been able to eliminate gender disparity. In response to this reality, the Federal Government created SPM, thus inaugurating a new time in Brazil's history. The structuring elements of the Programs' conception are intertwined with the history of the women's movement, which added to SPM's public management.

The Program originated from the mobilization for the I CNPM, during its realization, and in the process of implementing the PNPM, as well as in the search for strategies to put into effect goals and objectives established

de la ficha perfil, plan de acción, formación de pactos, monitoreo y concesión del Sello Pro-Equidad de Género.

Cabe subrayar que el proceso de concepción y preparación del Programa contó con la contribución de UNIFEM, OIT y de instituciones gubernamentales y no gubernamentales. La coordinación fue de la SPM, bajo la responsabilidad de la Subsecretaría de Planificación. El Programa contó, además, con el apoyo del Comité Pro-Equidad de Género, integrado por especialistas y representantes de instituciones gubernamentales, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil.

### **1. TRATAMIENTO INSTITUCIONAL DE PRÁCTICAS DE GESTIÓN PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO**

Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo son una realidad mundial. Ningún país, hasta el momento, consiguió eliminar la disparidad de género. En respuesta a esa realidad, el Gobierno Federal creó la SPM, inaugurando así un momento nuevo en la historia de Brasil. Los elementos estructurantes de la concepción del Programa se enredan en la historia del movimiento de mujeres, que se sumaron a la gestión pública de la SPM.

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

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

### **1.1. ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO NAS TRILHAS DA EQUIDADE DE GÊNERO**

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

in the said Plan, especially in regards to the chapter dealing with autonomy, equality in the work world and citizenship.

Thus, one can state the Pro Gender Equity Program was born from the encounter of these two elements, intertwined in the execution of the Plan, encompassing a political strategy to signal de difference in public management and also to enhance companies' economic and financial character.

### **1.1. STRATEGIES FOR PUBLICIZING ON THE WAY TO GENDER EQUITY**

The institutional strategies for publicizing the Pro Gender Equity Project included the development of a folder, a poster and a document introducing the program (containing the objectives; the target population; validity, what the company will gain from participation; stages, commitment; the form of evaluation and criteria for obtaining the Pro Gender Equity Seal). The publicity material was also made available on SPM's Webpage - <http://www.spmulheres.gov.br>

The presentation document and the posters were distributed through correspondence signed by the Minister Nilcéa Freire, addressed to the president or director-president of each company with the desired profile and public. It was sent by conventional mail and e-mail.

El origen del Programa se dio en el contexto de movilización para la I CNPM, durante su realización y en el proceso de puesta en práctica del PNPM, como también en la búsqueda de estrategias para volver efectivas a metas y a objetivos establecidos en el referido Plan, especialmente, en lo que le concierne al capítulo dedicado a la autonomía, igualdad en el mundo del trabajo y ciudadanía.

Así, es posible afirmar que el Pro-Equidad de Género nació del encuentro de esos elementos, que se enredan en la ejecución del Plan, abarcando una estrategia política para marcar la diferencia en la gestión pública y también para potenciar el carácter económico y financiero de las empresas.

### **1.1. ESTRATEGIAS DE DIVULGACIÓN EN LAS TRILLAS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO**

Las estrategias institucionales de divulgación del Programa - Equidad de Género incluyeron la elaboración de fólder, cartel y de documento de presentación del programa (conteniendo objetivos; a quien se dirige; vigencia; las ganancias de la empresa con la participación; las etapas, compromiso; forma de evaluación y criterios para la obtención del Sello Pro-Equidad de Género). El material de divulgación también

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

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

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

### 1.2. ADESÃO – DIALOGANDO COM SUBJETIVIDADES E INSTITUCIONALIZAÇÃO

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

In this first edition, sixteen companies responded, expressing their thanks for the invitation and interest in participating in the Program, as well as requesting information on future stages.

It is important to point out that the privatization process carried out by the former administration reduced the universe program's intervention in this first edition, when aimed at public and/or mixed economy companies.

### 1.2. JOINING - ESTABLISHING DIALOGS WITH SUBJECTIVITIES AND INSTITUTIONS

The program begins in a company with the joining phase. This is a voluntary phase and it is essential that decisions be reached spontaneously to avoid resistance that could come up during the program's management. Volunteering expresses autonomy, which implies in formerly reached decisions, thus revealing the program's dialog with already existing processes of struggle or implementing of gender equity measures, establishing the continuity and not the rupture of processes.

There were four stages of the joining process: (i) a letter was sent from the Program's coordination to all public companies; (ii) the companies interested in participating in the program res-

fue puesto a disposición en la página de la Internet de la SPM - <http://www.spmulheres.gov.br>.

La distribución del documento de presentación del Programa y de los carteles se hizo a través de correspondencia firmada por la Ministra Nilcéa Freire, dirigida al presidente o director-presidente de cada empresa con perfil de público deseado. El envío se realizó por vía postal y electrónica.

En esa primera edición, 16 empresas contestaron agradeciendo por la invitación convite y confirmando interés en participar en el Programa, así como solicitando informaciones sobre las etapas futuras.

Es importante subrayar que el proceso de privatización realizado en el gobierno anterior redujo el universo de actuación del Programa en esa primera edición, destinada a las empresas públicas y/o mixtas.

### 1.2. ADHESIÓN – DIALOGANDO CON LAS INSTITUCIONES

El comienzo del programa en la empresa se da con la fase de adhesión. Esta fase tiene carácter voluntario y a espontaneidad en el acto de decidir es fundamental para romper resistencias que podrían surgir en la gestión del Programa. El carácter voluntario expresa autonomía, lo que implica en decisiones tomadas anteriormente, revelando, así, el

contestação e/ou implantação de medidas de equidade de gênero, estabelecendo continuidade de processos e não rupturas.

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

Dezesseis empresas assinaram o Termo de Adesão:

- . Banco do Brasil - BB;
- . Banco do Nordeste do Brasil S.A. - BNB;
- . Caixa Econômica Federal - CEF;
- . Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A.- ELETRONORTE;
- . Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL;
- . Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM;
- . Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE;
- . Companhia Energética de Alagoas – CEAL;
- . Centrais Elétricas Brasileiras S.A.

ponded, through conventional mail or e-mail; (iii) the coordination established further contact, with information about the conditions for joining and executing of the Program (filling in and signing the Term of Adherence, filling in the profile form, elaborating the Plan of Action, agreement, executing the Plan of Action, and systematic monitoring); and (iv) the company sends in the Term of Adherence.

Sixteen companies signed the Term of Adherence:

- . Banco do Brasil - BB;
- . Banco do Nordeste do Brasil S.A.- BNB;
- . Caixa Econômica Federal - CEF;
- . Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. - ELETRONORTE;
- . Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL;
- . Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM;
- . Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE;
- . Companhia Energética de Alagoas – CEAL;
- . Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS;
- . Eletrobrás Termonuclear S.A. – ELETRONUCLEAR;
- . ELETROSUL Centrais Elétricas S.A.;
- . Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA;
- . Furnas Centrais Elétricas;
- . Itaipu Binacional;
- . Petróleo Brasileiro S.A – PETROBRAS;

diálogo del Programa con procesos ya existentes de contestación y/o implantación de medidas de equidad de género, estableciendo la continuidad de procesos y no sus rupturas.

El proceso de adhesión ocurrió en cuatro momentos: (i) envío de carta por parte de la coordinación del Programa a todas las empresas públicas; (ii) retorno de las empresas interesadas en participar en el Programa, por correspondencia convencional o por medio electrónico; (iii) retorno de la coordinación con informaciones sobre las condiciones para la adhesión y ejecución del Programa (llenando y firmando el Término de Adhesión, llenando la ficha perfil, preparando un plan de acción, formando pactos, ejecutando el plan de acción y monitoreo sistemático); y (iv) envío del Término de Adhesión por parte de la empresa.

Dieciséis empresas firmaron el Término de Adhesión:

- . Banco do Brasil - BB;
- . Banco do Nordeste do Brasil S.A.- BNB;
- . Caixa Econômica Federal - CEF;
- . Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. - ELETRONORTE;
- . Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL;
- . Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM;
- . Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE;
- . Companhia Energética de Ala-

- ELETROBRÁS;
- . Eletrobrás Termonuclear S.A. – ELETROBRÁS;
- . ELETROSUL Centrais Elétricas S.A.;
- . Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA;
- . Furnas Centrais Elétricas;
- . Itaipu Binacional;
- . Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRAS;
- . Empresa Brasileira de Comunicação S.A. – RADIOBRÁS.

### 1.3. AUTO-DIAGNÓSTICO – (RE)CONHECER PARA PLANEJAR

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

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

- I. perfil do corpo funcional: faixa etária, sexo, raça/cor, escolaridade;
- II. recrutamento e seleção: tipo de seleção, divulgação, ações afirmativas na seleção, seleção para estágio;
- III. processos de capacitação e

- . Empresa Brasileira de Comunicação S.A – RADIOBRÁS.

### 1.3. SELF-DIAGNOSIS – RECOGNIZING/KNOWING IN ORDER TO PLAN

The development of the profile form was an essential time for the companies: a time to turn towards themselves, of discovering and re-discovering their cultural and organizational structures under a perspective of gender. As a result, the companies were able to recognize the elements of fissures in gender relations.

After signing the Term of Adherence, each company committed to delivering, in sixty days, the profile form containing:

- I. staff's profile: age range, sex, race/color, level of schooling;
- II. recruiting and selection: type of selection, publicizing, affirmative actions in the selection, selection for internship;
- III. capacity building and training processes – data of the participants: sex, race/color, age;
- IV. Corporate ascension and career plans – work post by sex, race/color, promotion processes, and the existence of measures for encouraging and promoting women, family relationship and promotion criteria.
- V. Programs for health and safety at the workplace – reasons for dismissal by sex, race/color, the

- goas – CEAL;
- . Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS;
- . Eletrobrás Termonuclear S.A. – ELETROBRÁS;
- . ELETROSUL Centrais Elétricas S.A.;
- . Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA;
- . Furnas Centrais Elétricas;
- . Itaipu Binacional;
- . Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRAS;
- . Empresa Brasileira de Comunicação S.A. – RADIOBRÁS.

### 1.3. AUTO-DIAGNÓSTICO – (RE)CONOCER PARA PLANIFICAR

La elaboración de la ficha perfil fue un momento fundamental para las empresas: momento de volverse sobre si mismas, de descubierta y redescubierta de sus estructuras culturales y organizacionales bajo la perspectiva de género. Como resultado, las empresas pudieron percibir los elementos de fisuras en las relaciones de género.

Tras formar el Término de Adhesión, cada empresa asumió el compromiso de entregar, en el plazo de sesenta días, la ficha perfil conteniendo:

- I. perfil del cuerpo funcional: gama de edad, sexo, raza/color, escolaridad;
- II. reclutamiento y selección: tipo de selección, divulgación, acciones afirmativas en la selección,

treinamento - dados de inscritos/as: sexo, raça/cor, idade;

IV. Ascensão funcional e plano de carreira – cargo por sexo, raça/cor, processos de promoção, existência de ação de incentivo a promoção das mulheres, relação família e critérios de promoção;

V. Programas de saúde e segurança no trabalho – motivos de afastamento por sexo, raça/cor; existência de programas de prevenção;

VI. Política de benefícios – existência de creche, de espaço para amamentação, outros benefícios;

VII. Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual – programas de inserção social, instâncias de acolhida de denúncias, tipo de denúncias, ocorrência de assédio sexual e moral, campanhas educativas de sensibilização;

VIII. Relação com terceirizadas – dados de pessoal: escolaridade, sexo, raça/cor, faixa etária, faixa salarial, seleção, ações afirmativas, creches;

IX. Propaganda institucional interna e externa – incorporação de valores de igualdade de oportunidades.

Das 16 empresas que enviaram o Termo de Adesão, 13 (81%) encaminharam a ficha perfil preenchida: BNB; CEF; ELE-

existence of prevention programs;

VI. Policy of benefits – the existence of day care centers, places for breastfeeding, and other benefits;

VII. Mechanisms for combating discrimination practices (sex, race, pregnancy and sexual orientation) and the occurrence of moral and sexual harassment – social insertion programs, instances for receiving denouncements, type of denouncements, occurrence of sexual and moral harassment, educational sensitizing campaigns.

VIII. Relationship with outsource services – staff's data: schooling, sex, race/color, age range, salary range, selection, affirmative actions, day care centers;

IX. Internal and external institutional propaganda – incorporation of equality of opportunity values.

Of the 16 companies that sent in the Term of Adherence, 13 (81%) sent the filled-in profile form: BNB; CEF; ELETRONORTE; CEPTEL; CGTEE; CEAL; ELETROBRÁS; ELETRONUCLEAR; ELETTROSUL; Furnas Centrais Elétricas; Itaipu Binacional; PETROBRAS and RADIOBRÁS. This high percentage of confirmation is an indicator of the correctness of the volunteering criterion for adherence.

selección para pasantía;

III. procesos de capacitación y entrenamiento - datos de inscritos/as: sexo, raza/color, edad;

IV. Ascenso funcional y plan de carrera – cargo por sexo, raza/color, procesos de promoción, existencia de acción de incentivo a la promoción de las mujeres, relación familia y criterios de promoción;

V. Programas de salud y seguridad en el trabajo – motivos de alejamiento por sexo, raza/color; existencia de programas de prevención;

VI. Política de beneficios – existencia de guarderías, de espacio para amamantar, otros beneficios;

VII. Mecanismos de combate a las prácticas de discriminación (sexo, raza, estado de gestación y orientación sexual) y a la ocurrencia de acoso moral y sexual – programas de inserción social, instancias de recibimiento de denuncias, tipo de denuncias, ocurrencia de acoso sexual y moral, campañas educativas de sensibilización;

VIII. Relación con subcontractados – datos de personal : escolaridad, sexo, raza/color, gama de edad, gama salarial, selección, acciones afirmativas, guarderías;

IX. Propaganda institucional interna y externa – incorporación de valores de igualdad de oportunidades.

De las 16 empresas que enviaron el Término de Adhe-



TRONORTE; CEPEL; CGTEE; CEAL; ELETROBRÁS; ELETRONUCLEAR; ELETROSUL; Furnas Centrais Elétricas; Itaipu Binacional; PETROBRAS; e RADIOBRÁS. Esse alto percentual de confirmação é um indicador de acerto no critério da voluntariedade para adesão.

#### 1.4. PACTUAÇÃO – DECLARANDO COMPROMISSOS INTRA E EXTRA INSTITUCIONAL

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

Das 13 empresas que enviaram ficha perfil preenchida, 11 encaminharam o Plano de Ação: CEF; ELETRONORTE; CEPEL; CGTEE; CEAL; ELETROBRÁS; ELETRONUCLEAR; ELETROSUL; Furnas Centrais Elétricas; Itaipu Binacional; e PETROBRAS.

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

#### 1.4. AGREEMENT – DECLARING INSTITUTIONAL COMMITMENT

If adherence is shown through the letter of intentions, agreement comes with translating intentions into commitment. The later was divided into three phases: (i) developing the Plan of Action; (ii) meeting and agreement per se; (iii) and, finally, the agreement ceremony with the signature of the Term of Commitment.

Of the 13 companies that sent in their filled-in profile form, 11 sent in the Plan of Action; CEF; ELETRONORTE; CEPEL; CGTEE; CEAL; ELETROBRÁS; ELETRONUCLEAR; ELETROSUL; Furnas Centrais Elétricas; Itaipu Binacional; and PETROBRAS.

The aim of the Plan of Action was to introduce and deepen the commitment towards gender equity, in two areas of action: people management and organizational culture, considering the most fragile aspects pointed out in the profile form for proposing initiatives that could positively change the indicators shown.

There was also a recommendation for the companies to determine strategies for developing the pre-established objectives, the outcomes to be achieved, and time frames, strategies for publicizing the Plan, Plan management and instruments to verify the Plan.

sição, 13 (81%) encaminharam la ficha perfil llenada: BNB; CEF; ELE-TRONORTE; CEPEL; CGTEE; CEAL; ELETROBRÁS; ELETRONUCLEAR; ELETROSUL; Furnas Centrais Elétricas; Itaipu Binacional; PETROBRÁS; y RADIOBRÁS. Ese alto porcentaje de confirmación es un indicador de acierto en el criterio de la voluntariedad para la adhesión.

#### 1.4. FORMACIÓN DE PACTOS – DECLARANDO COMPROMISSOS INSTITUCIONALES

Si la adhesión fue el momento de la carta de intenciones, la formación de pactos fue la traducción de las intenciones en compromiso, habiendo sido dividida en tres momentos: (i) elaboración del Plan de Acción; (ii) reunión de formación de pactos propiamente dicha; (iii) y, por fin, solemnidad de formación de pactos con la firma del Término de Compromiso.

De las 13 empresas que enviaron ficha perfil llenada, 11 encaminharon el Plan de Acción: CEF; ELETRONORTE; CEPEL; CGTEE; CEAL; ELETROBRÁS; ELETRONUCLEAR; ELETROSUL; Furnas Centrais Elétricas; Itaipu Binacional; y PETROBRAS.

El objetivo del Plan de Acción fue introducir y profundizar el compromiso con la equidad de género, en dos bloques de acción: gestión de personas y cul-

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

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

### **1.5. MONITORANDO O PLANO DE AÇÃO**

O procedimento de monitoramento adotado levou em conta as recomendações propostas pela metodologia, que indicava visita à empresa, no mínimo, quatro meses após a pactuação do Plano de Ação, realização de entrevistas com os responsáveis pela execução do Plano de Ação para se averiguar os objetivos, meios e resultados e análise do efetivo desenvolvimento do

After turning in the Plan of Action, the companies signed their agreements with SPM and, in document evaluation meetings, the feasibility of dealing with the issues indicated in the profile forms was assessed. Representatives of the companies, the Committee's Program and SPM took part in those meetings. The agreement prepared to company to sign the Term of Commitment, considered a way of making public the company's commitment to gender policy.

### **1.5. MONITORING THE PLAN OF ACTION**

The monitoring procedure adopted took into account the recommendations proposed by the methodology, which indicated one visit to the company, at least, four months after the agreement on the Plan of Action, carrying out interviews with those responsible for the Plan of Action, to assess the objectives, means and results and analyze the efficient development of the Plan of Action by the company. Through this process, it was possible to identify the companies that carried executed their plans of action.

### **1.6. PRO GENDER EQUITY SEAL**

The award ceremony was the crowning moment of the

tura organizacional, considerando los aspectos más frágiles apuntados al llenar la ficha perfil para proposición de iniciativas que pudieran cambiar positivamente los indicadores señalados.

Hubo también la recomendación de que las empresas definieran estrategias de desarrollo de los objetivos preestablecidos, resultados a alcanzar, temporalidades, estrategias de divulgación del plan, gestión del plan e instrumentos de verificación del Plan.

Tras la entrega del Plan de Acción, las empresas firmaron sus pactos con la SPM y, en reuniones de evaluación del documento, se verificó la viabilidad del enfrentamiento de las cuestiones indicadas en la ficha perfil. Participaron en esa reunión representantes de las empresas, del Comité del Programa y de la SPM. La formación de pactos habilitó a la empresa para la firma del Término de Compromiso, considerada como una forma de volver público el compromiso de la empresa con la política de género.

### **1.5. MONITOREANDO EL PLAN DE ACCIÓN**

El procedimiento de monitoreo adoptado tomó en cuenta las recomendaciones propuestas por la metodología, que indicaba visita a la empresa, por lo menos cuatro meses después de la formación de pactos del Plan de

Plano de Ação pela empresa. Por meio desse processo, foi possível identificar as empresas que executaram seus planos de ação.

### 1.6. O SELLO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

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

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

O cumprimento do Plano de Ação recebeu quatro categorias classificatórias: Muito Satisfatório – 85% a 100%; Satisfatório – 70% a 84%; Pouco Satisfatório

process, represented by the Pro Gender Equity Seal. It reveals the company's commitment to promoting citizenship and disseminating exemplary gender equity practices on the work world. In order to merit it, companies had to fulfill the following stages: adherence to the Program; filling in the profile form, developing the Plan of Action (the operational instrument of commitment); agreement; executing the Plan of Action; monitoring and positive assessment of the plan's execution.

The Pro Gender Equity Program's Committee assessed each company's performance, observing the changes produced in the work world, in institutional relations, based on the fulfillment of all the Program's stages and, specifically, the fulfillment of the Plan of Action.

The fulfillment of the Plan of Action was classified into four categories: Highly satisfactory – 85% to 100%; Satisfactory – 70% to 84%; Slightly Satisfactory – 69% to 50% and Non-Satisfactory – less than 50%. Such categories were defined based on the fulfillment of the actions related to areas of incidence of the Plan of Action; People Management – PM and Organizational Culture – OC. Throughout its implementation, there were actions that went

Acción, realización de entrevistas con los responsables por la ejecución del Plan de Acción para averiguar los objetivos, medios y resultados, y análisis del efectivo desarrollo del Plan de Acción por la empresa. A través de ese proceso, fue posible identificar las empresas que ejecutaron sus planes de acción.

### 1.6. EL SELLO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

La entrega de los galardones fue el coronamiento del proceso, representado por el Sello Pro-Equidad de Género. Esa ceremonia revela el compromiso de la empresa con la promoción de la ciudadanía y la difusión de prácticas ejemplares de equidad de género en el mundo del trabajo. Para conquistar el premio las empresas tuvieron que cumplir las siguientes etapas: adherir al Programa; llenar la ficha perfil; elaborar el plan de acción (instrumento operacional del compromiso); formación de pactos; ejecución del plan de acción; monitoreo; y evaluación positiva de la ejecución del plan.

La evaluación del desempeño de cada empresa fue realizada por el Comité del Programa Pro-Equidad de Género, que observó los cambios producidos en el mundo del trabajo en las relaciones institucionales a partir del cumplimiento de todas las etapas

– 69% a 50%; e Não Satisfatório – menos de 50%. Essas categorias foram definidas com base no cumprimento das ações relacionadas com as áreas de incidência do Plano de Ação: Gestão de Pessoas – GP e Cultura Organizacional – CO. Ao longo de sua implementação, ocorreram ações que ultrapassaram os limites da empresa, denominadas de ações “transbordantes” – AT.<sup>1</sup>

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

beyond the companies’ boundaries, called Overflowing Actions – OA.<sup>1</sup>

The Pro Gender Equity Seal 2007 was awarded to the companies listed below, which were classified in the Highly Satisfactory category – 85% to 100%.

del Programa y, específicamente, del cumplimiento del Plan de Acción.

El cumplimiento del Plan de Acción recibió cuatro categorías clasificatorias: Muy Satisfactorio – del 85% al 100%; Satisfactorio – del 70% al 84%; Poco Satisfactorio – del 69% al 50%; y No Satisfactorio – menos del 50%. Esas categorías fueron definidas con base en el cumplimiento de las acciones relacionadas con las áreas de incidencia del Plan de Acción: Gestión de Personas – GP y Cultura Organizacional – CO. A lo largo de su puesta en práctica, ocurrieron acciones que sobre-pasaron los límites de la empresa, denominadas acciones “transbordantes” – AT.<sup>1</sup>

El Sello Pro-Equidad de Género 2007 fue concedido a las empresas que figuran en el listado a continuación, que obtuvieron clasificación en la categoría Muy Satisfactorio – del 85% al 100%.

---

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

---

<sup>1</sup> Name inspired by the words of Minister Nilcéa Freire, in a press release publicised by Petrobras, in which the Minister emphasises her expectation that the initiative “will overflow towards the company’s chain of relations and towards society at large”.

---

<sup>1</sup> Denominación inspirada en el discurso de la Ministra Nilcéa Freire, en Nota a la Prensa, divulgada por Petrobras, en la cual la Ministra insiste en su expectativa de que a iniciativa “transborde para la cadena de relaciones de la empresa y hacia la sociedad en general”.

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

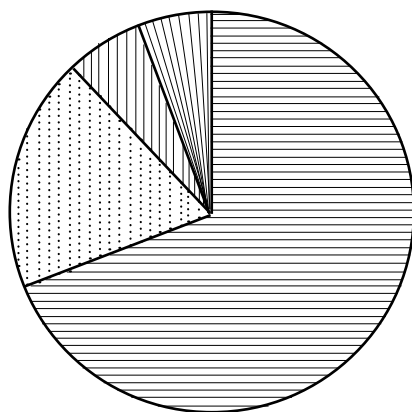
### AWARDING THE PRO GENDER EQUITY SEAL – 1<sup>ST</sup> EDITION – 2005/2006

## CONCESIÓN DE SELLO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO – 1ª EDICIÓN – 2005/2006

<b>EMPRESA COMPANY EMPRESA</b>	<b>AVALIAÇÃO</b>	<b>ASSESSMENT</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
CEAL – COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS	GP – 80% - satisfatório CO – 100 - muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP – 80% - satisfactory CO – 100 - highly satisfactory SEAL GRANTED	GP - 80% - satisfactorio CO – 100 - muito satisfatório SELLO CONCEDIDO
CEPEL –CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP – 100% - highly satisfactory CO – 100% - highly satisfactory SEAL GRANTED	GP – 100% - muy satisfactorio CO – 100% - muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO
ELETRONUCLEAR – ELETROBRÁS TERMONUCLEAR S. A.	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP – 100% - highly satisfactory CO – 100% - highly satisfactory SEAL GRANTED	GP – 100% - muy satisfactorio CO – 100% - muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO
ELETRONUCLEAR – ELETROBRÁS TERMONUCLEAR S. A.	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP – 100% - highly satisfactory CO – 100% - highly satisfactory SEAL GRANTED	GP – 100% - muy satisfactorio CO – 100% - muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO
ITAIPU BINACIONAL	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório AT – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP – 100% - highly satisfactory CO – 100% - highly satisfactory AT – 100% - highly satisfactory SEAL GRANTED	GP – 100% - muy satisfactorio CO – 100% - muy satisfactorio AT – 100% - muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO
FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório AT – 88,88%- muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP – 100% - highly satisfactory CO – 100% - highly satisfactory AT – 88,88%- highly satisfactory SEAL GRANTED	GP – 100% - muy satisfactorio CO – 100% - muy satisfactorio AT – 88,88%- muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO
CGTEE – COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP – 100% - highly satisfactory CO – 100% - highly satisfactory SEAL GRANTED	GP – 100% - muy satisfactorio CO – 100% - muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO
CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S. A.	GP – 100% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP – 100% - highly satisfactory CO – 100% - highly satisfactory SEAL GRANTED	GP – 100% - muy satisfactorio CO – 100% - muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO
ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S. A.	GP 100% - muito satisfatório CO 90% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP 100% - highly satisfactory CO 90% - highly satisfactory SEAL GRANTED	GP 100% - muy satisfactorio CO 90% - muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO
PETROBRAS/ PETRÓLEO BRASILEIRO S. A.	GP – 80% - satisfatório CO – 100% - muito satisfatório AT – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP – 80% - satisfactory CO – 100% - highly satisfactory AT – 100% - highly satisfactory SEAL GRANTED	GP – 80% - satisfactorio CO – 100% - muy satisfactorio AT – 100% - muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	GP - 90% - muito satisfatório CO – 100% - muito satisfatório AT – 100% - muito satisfatório SELO CONCEDIDO	GP - 90% - highly satisfactory CO – 100% - highly satisfactory AT – 100% - highly satisfactory SEAL GRANTED	GP - 90% - muy satisfactorio CO – 100% - muy satisfactorio AT – 100% - muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO

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

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



Nessa edição, há uma presença predominante das empresas do setor energético que são vinculadas ao Ministério de Minas e Energia (MME), resultante de mobilização efetiva do Comitê Permanente de Gênero (criado durante a gestão da ministra Dilma Rousseff). A partir desse

DISPLACEMENT,  
RUPTURES AND  
CONTINUITIES IN THE  
WORK WORLD OF THE  
COMPANIES IN THE  
PRO GENDER EQUITY  
PROGRAM – EXPERI-  
MENTING WITH NEW  
GENDER PRACTICES  
AS A STRATEGY FOR  
CREATING EQUALITY OF  
OPPORTUNITIES

Among the 16 companies that adhered to the Pro Gender Equity Program, we find the following sectors: Mines and Energy, Banking, Communication and Agriculture



In this edition there is a great majority of companies in the energy sector, linked with the Ministry of Mines and Energy (MME). This is an outcome of the efficient mobilization of the Standing Committee on Gender (created during Minister Dilma

DESPLAZAMIENTOS,  
RUPTURAS Y CONTI-  
NUIDADES EN EL MUN-  
DO DEL TRABAJO DE LAS  
EMPRESAS DEL PRÓ-  
EQUIDAD DE GÉNERO  
– EXPERIMENTANDO  
NUEVAS PRÁCTICAS  
DE GÉNERO COMO  
ESTRATEGIA DE  
PRODUCCIÓN  
DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES

En el conjunto de las 16 empresas que adhirieron al Programa Pro-Equidad de Género, se observa la representación de los sectores de Minas y Energía, Bancario, de Comunicación y Agropecuario.

En esa edición, hay una presencia predominante de las empresas del sector energético que están vinculadas al Ministerio de Minas y Energía (MME), resultante de movilización efectiva del Comité Permanente de Género (creado durante la gestión de la ministra Dilma Rousseff). A

Comitê, surgiu um espaço de interlocução entre as empresas, o que refletiu na adesão ao Programa. Cabe destacar que a verticalidade no ato de criar esse Comitê dialogou com demandas existentes nas empresas do setor de modo que a mencionada verticalidade passou a deslocar-se para uma horizontalidade.

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

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

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

## 1. SETOR DE MINAS E ENERGIA

O conjunto de empresas integrantes do setor de Minas e

Rousseff's mandate). Such committee created an area of dialog between the different companies, and this was reflected in adherence to the Program. It must be pointed out that the vertical act of creating this committee led to a dialog with demands existing in the sector, so as to turn the mentioned verticality into horizontality.

In addition to the Committee, other two factors also influenced the adherence to the Pro Gender Equity Program. The first was political: the choice of a woman as the head of the Ministry of Mines and Energy, a traditionally male post. The second refers to the fact that the minister was sensitive and committed to the issue of gender equality – which influences political and institutional matters.

As for the banking sector, although there were three large institutions, they didn't establish a dialog among themselves, which may have strengthened the effectiveness of the Program.

The Agricultural sector, although it is potentially very important in terms of the nature of the Program's actions, found it difficult to materialize the respective stages.

partir de ese Comité, surgió un espacio de interlocución entre las empresas, lo que se reflejó en la adhesión al Programa. Cabe subrayar que la verticalidad en el acto de crear ese Comité dialogó con demandas existentes en las empresas del sector de modo que la mencionada verticalidad pasó a deslazarse hacia una horizontalidad.

Además del Comité, otros dos factores también influenciaron la adhesión al Pro-Equidad de Género. El primero, político: la elección de una mujer como titular del portafolio de Minas y Energía, un cargo tradicionalmente masculino. El segundo se refiere al hecho de que la ministra tuviera sensibilidad y compromiso con la cuestión de la igualdad de género – lo que interfiere en lo político y en lo institucional.

Ya el sector Bancario, a pesar de contar con tres grandes instituciones, no estableció diálogo en su interior, lo que podría haber fortalecido la efectiva aplicación del Programa.

Los sectores de Comunicación y Agropecuario, aunque sean potencialmente muy importantes para la naturaleza de la acción del Programa, tuvieron dificultades en concretar las respectivas etapas.

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

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

### **1.1. CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A. – ELETROBRÁS**

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

As ações de Gestão de Pessoas se dividem em ações de diagnóstico, sensibilização, capa-

## **1. MINES AND ENERGY SECTOR**

The set of companies belonging to the Mines and Energy Sector - formed by Eletrobrás, CEPEL, CGTEE, ELETRONORTE, ELETRONUCLEAR, Itaipu, PETROBRAS, ELETROSUL, Furnas, CEAL and CPRM – developed the Program by means of similar procedures, with the exception of CPRM, who joined the program but did not continue the process. The others followed all the phases, with only a few problems in relation to the calendar.

In addition to the areas of action in the fields of People Management and Organizational Culture, the sector, through the Standing Committee for Gender Issues, adopted an action initiated by the Programa Luz Para Todos (Program Light for All), an “Overflowing Action”, called Gender Transversality Program .

### **1.1. Brazilian Power Stations INC. – Eletrobrás**

The company’s profile form pointed to challenges in the area of gender/ethnic relations: in access, corporate ascension and benefits’ policies. Aiming at facing such challenges, the company presented a Plan of Action, which was completely fulfilled, contemplating actions in the fields of People Management, Organizational Culture and Overflowing Actions.

## **1. SECTOR DE MINAS Y ENERGÍA**

El conjunto de empresas integrantes del sector de Minas y Energía – formado por Eletrobrás, CEPEL, CGTEE, ELETRONORTE, ELETRONUCLEAR, Itaipu, PETROBRAS, ELETROSUL, Furnas, CEAL y CPRM - desarrolló el Programa a través de procedimientos semejantes, con la excepción de la CPRM, que adhirió, pero no le dio continuidad al proceso. Las demás siguieron todas las fases, verificándose solamente algunos problemas de calendario.

Además de los bloques de acciones en los campos de Gestión de Personas y de Cultura Organizacional, el sector, a través de su Comité Permanente para las Cuestiones de Género, adoptó la Acción que Transborda de transversalidad de género en el Programa Luz para Todos (PLT).

### **1.1. CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A. – ELETROBRÁS**

La ficha perfil de la empresa apuntó desafíos en el campo de las relaciones de género y raza/grupo étnico: en el acceso, ascenso funcional y política de beneficios. Con el objetivo de enfrentar esos desafíos, la empresa presentó un Plan de Acción, que fue cumplido integralmente, contemplando acciones en los campos de Gestión de



citação e mudanças na estrutura organizativa, destacando-se:

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

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

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

- divulgação sistemática, nas mídias interna e externa, de informações sobre as ações afirmativas de gênero implementadas na ELETROBRÁS;
- inclusão das ações de gênero no Balanço Social da Empresa;
- lançamento do Canal de Gênero – importante veículo na viabili-

The actions in People Management are divided into diagnosis, sensitizing and capacity building actions, and changes in the organizational structure. The main ones were:

- making changes in the computerized staff system, including gender, race/color and sexual orientation cuts to follow-up, in a stratified way, the processes of admission, hiring interns and educational measures for the labor force, and
- a Quality of Life Research Initiative, with gender and race/color categories applied to the labor force.

These two actions were highlights because they supply the foundations for the appearance of practices of gender equity, offering elements for diagnosis with gender transversality, in addition to opportunities, through the computerized system, of crossing with the gender, race/ethnicity cut, in order to perceive differences.

The actions involving Organizational Culture had the following dimensions: diagnosis, planning, publicizing and recommendation. The main actions were:

- systematic publicizing, in the internal and external media, of information on the gender related affirmative actions implemented in ELETROBRÁS;
- including gender actions in the Company's Social Measures;

Personas, Cultura Organizacional y Acciones Transbordantes.

Las acciones de Gestión de Personas se dividen en acciones de diagnóstico, sensibilización, capacitación y cambios en la estructura organizativa, sobresaliendo:

- el cambio del sistema informatizado de personal con la inclusión del recorte de género, raza/color y orientación sexual para el seguimiento estratificado de los procesos de admisión, contratación de pasantes y acciones educativas de la fuerza de trabajo, y
- la Investigación Calidad de Vida con recorte de género, raza/color aplicada a la fuerza de trabajo.

Esas dos acciones se destacaron, porque crean la base para el apareamiento de prácticas de equidad de género, ofreciendo elementos para diagnóstico con la transversalidad de género, además de posibilidades, a través del sistema informatizado, de cruce con el recorte de género, raza/grupo étnico, para la percepción de las diferencias.

Las acciones de Cultura Organizacional tuvieron una dimensión de diagnóstico, planificación, divulgación y recomendación. Entre las acciones realizadas, sobresalen:

- divulgación sistemática, en los medios de comunicación internos y externos, de informaciones sobre las acciones afirmativas

zação de atendimento específico para questões de gênero, disponibilizado, via Intranet, para toda força de trabalho da empresa, em parceria com a Ouvidoria-Geral, visando à confiabilidade e segurança sigilosa para o uso do canal.

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

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

## 1.2. CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA – CEPEL

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

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

- pesquisa junto aos seus em-

- Launching of the Gender Channel – an important vehicle to make possible the specific treatment of gender issues, made available to the entire company on the Intranet, with a concern for trustworthiness, safety and secrecy in using the channel.

These actions were considered outstanding because they present communication elements that indicate changes in the company, bearing in mind that information is one of the integral elements of organizational culture.

Among the Overflowing Actions, the most outstanding is the PLT, which allows for picturing the “overflowing” potential of the Pro Gender Equity Program, while working with the possibility of taking the gender perspective to the complementary projects and PLT’s works.

## 1.2. Electric Power Research Company - CEPEL

In short, the company’s profile showed discrimination between women and men in access, in promotions and in salary perception and there was no policy to deal with the issue.

The actions in the field of People Management were of three types: diagnostic, education/training and structural changes, among which the following were outstanding:

- research among permanent em-

de gênero puestas en práctica en ELETROBRÁS;

- inclusión de las acciones de género en el Balance Social de la Empresa;

- lanzamiento del Canal de Género – importante vehículo en la viabilidad de la atención específica para cuestiones de género, puesto a disposición, vía Intranet, para toda la fuerza de trabajo de la empresa, en acción mancomunada con la Oficina del Oidor General, visando a la confiabilidad y a la seguridad sigilosa para el uso del canal.

Las acciones se destacaron porque presentan elementos de comunicación que indican cambios en la empresa, tomando en cuenta el hecho de que el aspecto relativo a la información es uno de los elementos integrantes de la cultura organizacional.

Entre las Acciones Transbordantes sobresale el PLT, que permite que se vislumbre el potencial de “transbordamiento” del Programa Pro-Equidad de Género en la medida en que trabaja con la posibilidad de hacer llegar la perspectiva de género a los proyectos complementarios y a las obras del PLT.

## 1.2. CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA – CEPEL

En síntesis, el perfil de la empresa reveló discriminación entre mujeres y hombres en el

pregados efetivos e demais colaboradores no sentido de (re)conhecer, via sistematização de dados desagregados por sexo, cor e escolaridade, o conjunto da força de trabalho;

- implantação de um novo sistema de análise de desempenho e resultados, que se encontra em processo;
- ciclo de palestras, com destaque para a preocupação em apresentar temas como: relações de gênero; ética no trabalho; violência contra as mulheres e aborto; assédio moral e a organização flexível do trabalho.

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

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

- criação de um serviço de Ouvidoria, que se encontra em processo;
- fortalecimento da auto-estima dos/das funcionários(as), fazendo com que, pela primeira vez,

ployees and other collaborators. To recognize/know, by systematizing data segregated by sex, color and level of schooling, the totality of the labor force.

- implanting a new system for performance and results analysis, which is in the process of being done;
- cycle of talks, with an emphasis on the concern with presenting themes such as: gender relations; ethics at the workplace; violence against women and abortion/miscarriage; moral harassment and flexible organization of work.

The importance of these actions is in the fact that they offer a basis for Gender Equity Practices, since they favor obtaining elements for diagnosis. At the same time, the system for performance and results analysis enables the capturing of results produced by the gender and race/ethnicity cuts, which are the basis for the conception and execution of Equity Practices.

As to the Organizational Culture, the company's actions were in the aspects of education/training, publicizing and intervention. The following were the most outstanding:

- the creation of an Auditor's service, which is in process;
- strengthening the self-esteem of the employees, so that, for the first time, the institution has accepted a woman as a volunteer ambulance driver.

The first action supports Gen-

acceso, en la promoción y en la percepción salarial, no habiendo una política de beneficio de enfrentamiento a la cuestión.

Las acciones en el campo de la Gestión de Personas tuvieron carácter de diagnóstico, formación y de cambios estructurales, entre los cuales sobresalen:

- investigación ante sus empleados efectivos y demás colaboradores en el sentido de (re)conocer, vía sistematización de datos desagregados por sexo, color y escolaridad, el conjunto de la fuerza de trabajo;
- implantación de un nuevo sistema de análisis de desempeño y resultados, que se encuentra en proceso;
- ciclo de charlas, sobresaliendo la preocupación en presentar temas como: relaciones de género; ética en el trabajo; violencia contra las mujeres y aborto; acoso moral y a organización flexible del trabajo.

La importancia de esas acciones está en el hecho de que dan la base para Práticas de Equidad de Género, puesto que propician a obtención de elementos de diagnóstico. Al mismo tiempo, el sistema de análisis de desempeño y resultados permite que se capten resultados verificados a través del recorte de género y raza/grupo étnico, que constituyen la base para la concepción y ejecución de Práticas de Equidad.

En lo que le concierne a la Cultura Organizacional, las acciones

a instituição tenha uma mulher como motorista voluntária de ambulância.

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

### **1.3. COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA – CGTEE**

A ficha perfil da empresa apresenta como lugares de enfrentamento das assimetrias de gênero: política de acesso aos quadros funcionais da empresa, política de ascensão e promoção funcional e política de benefícios.

No campo de Gestão de Pessoas, as ações da empresa tiveram natureza de diagnóstico, sensibilização e capacitação, dentre as quais se destacam:

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

der Equity Practices, by creating the mechanism for listening and, thus, the possibility of undertaking actions for correcting conduct. The second is characterized as a Gen-der Equity Practice.

### **1.3. Thermal Energy Generation Company - CGTEE**

The company's profile form shows gender asymmetries as points to be dealt with: the policy for access to the company's staff, ascension and promotion policies and benefits' policies.

In the field of People Management, the company's actions were of three types: diagnosis, sensi-tizing and capacity building. The most outstanding were the following:

- changes in the registration forms, so as to afford the recognition/knowledge of gender relations among the staff, taking into considerations technical demands, and informing the Study as to the Organizational Climate – ECO;
- creation of indicators (in process) that can measure and monitor the evolution of the inclusion of measures to respond to specific conditions of women's needs.

These actions are highlighted because they enable the perception of the existing differences and inequalities, which consolidates them and Gender Equity Practices.

de la empresa adquirieron una connotación de formación, divulgación e intervención, sobresaliendo:

- creación de un servicio de Oidor, que se encuentra en proceso;
- fortalecimiento del autoestima de los/de las empleados(as), haciendo que, por primera vez, la institución tenga una mujer como chofer voluntaria de ambulancia.

La primera acción le da soporte a la Práctica de equidad de Género por crear el mecanismo de escucha y, con eso, la posibilidad de llevar a cabo acciones de corrección de conducta. La segunda tiene carácter de Práctica de Equidad de Género.

### **1.3. COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA – CGTEE**

La ficha perfil de la empresa presenta como lugares de enfrentamiento de las asimetrías de género: política de acceso a los cuadros funcionales de la empresa, política de ascenso y promoción funcional y política de beneficios.

En el campo de la Gestión de Personas, las acciones de la empresa tuvieron naturaleza de diagnóstico, sensibilización y capacitación, entre las cuales sobresalen:

- cambio en la ficha de catastro con miras a permitir el (re)conocimiento de las relaciones de

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

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

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

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

#### **1.4. CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S. A. – ELETRONORTE**

As situações de assimetrias de gênero vão desde o acesso até a aferição de salários, passando pela promoção. A empresa

In the field of Organizational Culture, the company's actions are characterized as: diagnosis, mobilization, publicizing, and structuring. The main ones were.

- the creation of a logo and/or slogan that symbolizes the entrepreneurial effort to internalize the gender approach in entrepreneurial management.
- women's bathrooms and uniforms for female employees, to reinforce the acknowledgement of the presence of women in the company.

These two actions were highlighted because of the information character, which is the integral element of the organizational culture. The first action fosters and, at the same time, publicizes Equity Practices. The second offers a basis for Gender Equity Practices.

#### **1.4. Electric Power Stations of the North of Brazil INC. - ELETRONORTE**

Gender asymmetry situations go from access to establishing salaries, touching on promotion. One highlight of the company is the existence of measures to correct the asymmetries, such as, for example, the institutionalization of a space for receiving denunciations, protection of pregnant women, educational campaigns, among others.

The non-identification of race/ethnicity, the lack of knowledge

gênero en el cuadro funcional, tomando en cuenta exigencias de orden técnico, e informando el Estudio sobre el Clima Organizacional – ECO;

- creación de indicadores (en proceso) que midan y acompañen a la evolución de la inclusión del cumplimiento de condiciones específicas de las necesidades de las mujeres.

El destaque para esas acciones se da en razón del hecho de que ellas propician la percepción de las diferencias y desigualdades existentes. Lo que las consolidaría como Práticas de Equidad de Género.

En el campo de la Cultura Organizacional, las acciones de la empresa se caracterizaron como diagnóstico, movilización, divulgación y acciones estructurantes, entre las cuales sobresalen:

- creación de una marca y/o slogan que simbolice el esfuerzo empresarial para la absorción del enfoque de género en la gestión empresarial;
- baños y uniformes femininos para las empleadas, con miras a reforzar el reconocimiento de la presencia de las mujeres en el interior de la empresa.

Las dos acciones ganaron destaque en función de su carácter informativo, que es elemento integrante de la cultura organizacional. La primera acción fomenta y, al mismo tiempo, le da publicidad a las Práticas de Equidad. La segunda le da la base a las Práticas de Equidad de Género.

se destaca pela existência de medidas para corrigir as assimetrias, como, por exemplo, a institucionalização de espaço de acolhida de denúncias, a proteção à mulher grávida, realização de campanhas educativas, entre outras iniciativas.

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

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

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

as to level of qualification of men and women, the absence of the PDE's transversal themes, the absence of information for women, as to health and safety at the workplace, and the little dissemination of mechanisms for combating discriminatory practices are some challenges to be overcome by the company.

The actions in the People Management area were in diagnosis and intervention. The most outstanding were:

- identifying the body of employees in terms of gender, race, ethnicity and special needs.
- the establishment of normative procedures in the processes of contracting permanent outsource labor and interns, that contemplate the inclusion of African Brazilians, Native Brazilian, women and persons with special needs;
- adapting the research instrument Study of the Organizational Atmosphere (ECO) in relation to gender, race, ethnicity and special needs' equity.

The first and the third actions were highlighted because they enabled the diagnosis of the differences treated as inequalities, supplying the basis for the implementation of correction practices, that is, Gender and race/ethnicity practices. The second action alters its norms, determining the realization of

#### 1.4. CENTRAIS ELÉTRICAS DEL NORTE DO BRASIL S.A. - ELETRONORTE

Las situaciones de asimetría de género van desde el acceso hasta la percepción de sueldos, pasando por la promoción. La empresa se destaca por la existencia de medidas para corregir las asimetrías, como, por ejemplo, el tratamiento institucional del espacio de recibimiento de denuncias, la protección a la mujer encinta, realización de campañas educativas, entre otras iniciativas.

La no identificación de raza/grupo étnico, desconocimiento de nivel de calificación de hombres y mujeres, la ausencia de los temas transversales en el PDE, ausencia de informaciones destinadas a las mujeres sobre la salud y la seguridad en el trabajo y poca diseminación de los mecanismos de combate a las prácticas discriminatorias son algunos desafíos a ser superados por la empresa.

Las acciones del bloque Gestión de Personas tuvieron naturaleza de diagnóstico e intervención, entre las cuales sobresalen:

- identificación del cuadro funcional con enfoque de género, raza, grupo étnico y portador de necesidades especiales;
- establecimiento de procedimientos normativos en los procesos de contratación de mano de obra subcontratada perma-

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

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

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

Gender and Race/Ethnicity Equity Practices.

As to the organizational culture, the company carried out actions for sensitizing, publicizing and structuring. The main ones were:

- taking on a five-year commitment to the Program, while planning actions in three phases. First: creation, dissemination and sensitizing (Nov/2005 to Dec/2006). Second: implanting the program (Sept/2006 to Dec/2007), capacity building, research for identifying race/ethnicity, construction of an ethnical/racial and gender diagnosis, as well as installing the system for permanent identification of diversity. Third phase: implementation of the Program, beginning in Jun/2007 and finishing in Dec/2010, including the definition of the parameter of equality;
- inserting the Pro Gender Equity Program in the company's strategic planning;
- implanting an internal Media Plan those values ethnic-racial and gender diversity, at the regional level.

These actions were highlighted because they afford sustainability for Gender and Ethnic/Racial Equity Practices and have a structuring and transversal character in the company's organizational culture.

nente, y pasantes que contemplan la inclusión de negros, indígenas, mujeres y portadores de necesidades especiales;

- adecuación del instrumento de investigación Estudio del Clima Organizacional (ECO) en lo que concierne la equidad de género, raza, grupo étnico y portadores de necesidades especiales.

La primera y tercera acciones sobresalieron porque permiten el diagnóstico de las diferencias tratadas como desigualdades, suministrando la base para la puesta en práctica de prácticas de corrección, es decir, de Equidad de Gênero y raza/grupo étnico. La segunda acción cambia su normalización, lo que determina la ejecución de Prática de Equidad de Gênero y raza/grupo étnico.

En cuanto a la cultura organizacional, la empresa realizó acciones de sensibilización, divulgación y estructurantes, entre las cuales sobresalen:

- asumir compromiso de cinco años con el Programa, al planificar las acciones en tres fases. Primera: creación (noviembre/2005 a diciembre/2006), disemación y sensibilización. Segunda: implantación del programa (setiembre/2006 a diciembre/2007), capacitación, aplicación de investigación para identificar raza/grupo étnico, construcción de diagnóstico étnico-racial y de género, así como la instalación del sistema de identificación permanente de la diversidad. Tercera fase: puesta en práctica del Progra-

diversidade étnico-racial e de gênero, regional.

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

### **1.5. ELETROBRÁS TERMONUCLEAR S.A. – ELETRONUCLEAR**

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

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

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

As ações são importantes por terem possibilitado com que

### **1.5. Eletrobrás Thermanuclear INC. - ELETRONUCLEAR**

The gender asymmetries informed in the profile form refer to access, corporate ascension and remuneration. The company acknowledges the existence of hindrances for promoting women, which shows that a gender inequality situation is perceived. Such perception was considered a positive factor for facing the issue.

As to the People Management area, the companies' actions were diagnostic and informative in character. The main ones were:

- undertaking research as to the employees color/ethnicity;
- updating employees' registers;
- a study to enable the broadening of periodical exams, for men a women, related to the prevention/detection of prostate, breast and womb cancer.

These actions were important because they enabled the company to recognize/know the characteristics of its staff in relation to marital status, color/ethnicity, and special needs. The first action was essential for realizing the next two – implanting, in the company's employee register, data relative to level of schooling, sex and race/ethnicity. Those two actions imply in a process of

ma, con inicio en junio/2007 y término en diciembre/2010, con la definición de parámetro de igualdad;

- inserción del Programa Pro-Equidad de Género en la planificación estratégica de la empresa;
- implantación de un Plan de Medios de Comunicación interno y externo que valore la diversidad étnico-racial y de género, regional.

Las acciones sobresalen por su naturaleza de sostenibilidad para Prácticas de Equidad de género y étnico-raciales, de carácter estructurante y transversal de la cultura organizacional de la empresa.

### **1.5. ELETROBRÁS TERMONUCLEAR S.A. - ELETRONUCLEAR**

Las asimetrías de género en la empresa informadas en la ficha perfil se refieren al acceso, ascenso funcional y remuneración. La empresa reconoce la existencia de dificultades en la promoción de mujeres, lo que demuestra la percepción de una situación de desigualdad de género. Esa percepción fue considerada como factor positivo para el enfrentamiento de la cuestión.

En lo que concierne al bloque Gestión de Personas, las acciones de la empresa fueron de carácter de diagnóstico y formativo, sobresaliendo:

- realización de la investigación relativa a color/grupo étnico de los empleados;



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

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

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

adapting software which, in addition to all the necessary awareness building around the importance of gender equity issues, demanded an understanding of the financial cost involved in the adaptations, accepted as an investment and not as expenditure. The third action highlighted informs about looking at men in an egalitarian way. This set of actions offers structuring elements for putting Equity Practices into effect.

As to Organizational Culture, the actions are normative and publicizing. The main ones were:

- introduction of the gender perspective in the company’s “Code of Ethics” and “Code of Conduct” , which also overflowed to the relationship chain with its suppliers;
- Introduction of the gender perspective in the institutional propaganda – skits that show the company’s concern with the gender perspective.

These were highlighted because the first action acts as a base for establishing rules for putting Equity Practices into effect, and the second is an intervention in the production of knowledge through information, a basis for the conception and realization of Equity Practices.

- actualización de catastro;
- estudio para viabilizar el aumento de los exámenes periódicos, para hombres y mujeres, relacionados a la prevención/detección de cáncer de próstata, de mama y de cuello de útero.

Las acciones son importantes porque permitieron que la empresa (re)conociera las características de su cuadro de empleados en lo que concierne al estado civil, color/grupo étnico y deficiencia física. La primera acción fue fundamental para la ejecución de las dos siguientes – implantación, en el catastro de personal de la empresa, de datos relativos a color/grupo étnico; introducción, en el banco de datos de entrenamiento, de datos sobre escolaridad, sexo y color/grupo étnico. Esas dos acciones implican un proceso de adecuación de softwares que, además de toda una necesaria sensibilización con relación a la importancia de las cuestiones de equidad de género, exigió un entendimiento sobre el costo financiero involucrado en las adecuaciones, aceptado como inversión y no como gasto. La tercera acción destacada informa sobre la mirada hacia los hombres de forma igualitaria. El conjunto de esas acciones ofrece elementos estructurantes para la aplicación de Práticas de Equidad.

En lo relativo a la Cultura Organizacional, las acciones son de carácter normativo y de divulgación, entre las cuales sobre-salen:

- introducción de la perspectiva

posicionamento e a preocupação da empresa com a perspectiva de gênero.

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

### 1.6. ITAIPU BINACIONAL

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

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

Para enfrentar esses desafios indicados na ficha perfil, a empresa optou por fortalecer as ações previstas para o ano 2006

### 1.6. ITAIPU BINACIONAL

The company has a history of sensitizing and mobilization around gender issues prior to the realization of the I CNPM, the formalizing of the MME (Ministry of Mines and Energy) Committee and the Program. This encouraged the establishment of a gender policy for the Mines and Energy sector.

The current profile form informs the existence of the historical concentration of power in gender and race/ethnicity relations. However, there are elements of relief, such as a significant presence of women in sectors such as the legal sector, sensitivity in dealing with women in issues related to childbearing, such as, for example, daycare center benefits and placement of expectant mother in different areas when necessary.

To face these challenges indicated in the profile form, the company chose to strengthen the actions foreseen for the year 2006 in the Gender Committee's Action Plan, referring to the period from 2004 to 2007.

In the field of People Management, the actions were related to diagnostic, production of didactic-educational support material, education/training and claims. The main ones were:

de gênero em el "Código de Ética" y en el "Código de Conducta" de la empresa, que también transbordó hacia la cadena de relaciones con sus proveedores;

- introducción de la perspectiva de género en la propaganda institucional - piezas que demostraron el posicionamiento y la preocupación de la empresa con la perspectiva de género.

El destaque se debe al hecho de que la primera acción sirvió de base de reglamento para la aplicación de Práticas de Equidad, y de que la segunda consiste en una intervención en la producción de conocimiento a través de la información, base para la concepción y aplicación efectiva de Práticas de Equidad.

### 1.6. ITAIPU BINACIONAL

La empresa posee un histórico de sensibilización y movilización para las cuestiones de género anterior a la realización de la I CNPM, a la formalización del Comité del MME y al Programa, lo que actuó como estímulo para la instauración de una política de género en el sector de Minas y Energía.

La ficha perfil actual informa sobre la existencia de elementos de concentración histórica de poder en las relaciones de género y raza/grupo étnico. Sin embargo, se observan elementos atenuadores, como la fuerte presencia de mujeres en sectores como el jurídico, y sensibilidad en el trato

no Plano de Ação do Comitê de Gênero, referente ao período 2004 a 2007.

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

- atualização do perfil social, com destaque para a questão de gênero, raça e etnia, resultando na publicação de um caderno com a disseminação dos resultados;
- reivindicações para revisão do Plano de Cargos para empregados e empregadas, com equiparação salarial para empregados e empregadas que exercem a mesma função; condições para a mulher ascender a cargos de chefia e de direção; incentivo ao estudo e análise de gênero, incluindo também os homens; participação das mulheres em todas as decisões que dizem respeito à carreira, salários e assuntos gerais da empresa; implantação de uma ouvidoria para as questões da mulher.

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

- institucionalização do Progra-

- the updating of the social profile, highlighting the issues of gender, race and ethnicity, resulting in the publication of a booklet sharing the outcomes;

- claims for reviewing the Placement Plan for employees, with equal salaries for men and women in the same capacity; conditions for women to rise to leadership and direction positions; encouragement of gender study and analysis, including men too; women's' participation in all decisions referring to career, salaries and general matters of the company; implanting an auditor's office for women's' issues.

Both actions create the conditions for the development of Gender and Race/Ethnicity Equity Practices. In the scope of Organizational Culture, the actions are for mobilization, publicizing, preparation and institutionalization. The main ones were:

- institutionalization of the Program until 2011 – inserted into the company's strategic plan;
- request to the Human Resources Center for capacity building courses on gender issues to be counted towards internal promotions.
- empowering women in traditionally male posts, for example, the financial directory.

These actions are important in promoting Equity Practices due

con las mujeres en sus momentos de reproducción, como, por ejemplo, la concesión de auxilio guardería y recolocación de mujeres encintas.

Para enfrentar esos desafíos indicados en la ficha perfil, la empresa optó por fortalecer las acciones previstas para el año 2006 en el Plan de Acción del Comité de Género, referente al período 2004 a 2007.

En el campo de la Gestión de Personas, las acciones consistieron en diagnóstico, producción de material de apoyo didático-pedagógico, formación y reivindicación. Entre ellas sobresalen:

- actualización del perfil social, sobresaliendo la cuestión de género, raza y grupo étnico, resultando en la publicación de un cuaderno con la diseminación de los resultados;
- reivindicaciones para la revisión del Plan de Cargos para empleados y empleadas, con equiparación salarial para empleados y empleadas que ejercen la misma función; condiciones para la mujer ascender a cargos de jefatura y de dirección; incentivo al estudio y análisis de género, incluyendo también a los hombres; participación de las mujeres en todas las decisiones relativas a la carrera, sueldos y asuntos generales de la empresa; implantación de una oficina de mediación para las cuestiones de la mujer.

Las dos acciones crean las condiciones para el desarrollo de Prácticas de Equidad de género

ma até 2011 – com inserção no planejamento estratégico da empresa;

- solicitação ao Setor de Recursos Humanos, para que os cursos de capacitação em gênero sejam contabilizados para efeito de promoção interna.

- empoderamento de mulheres em postos de tradição masculina, a exemplo da diretoria financeira.

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

### **1.7. PETRÓLEO BRASILEIRO S/A – PETROBRAS**

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

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

to their structuring character, whether in institutionalization or in designing the organizational culture.

### **1.7. Brazilian Petroleum INC. - PETROBRAS**

In terms of gender relations, the company's profile shows challenges that go from access to concentrated power in the universe of the Petrobras system to the policy ruling over specific benefits for gender issues. It has been noted, however, that sensitivity has been developed in regards to the perception of the gender issue in the company.

The respective Plan of Action is organized into the following items: history, Plan development process and actions already realized, and planning future action. In the history, the company shows gender-related actions carried out before its joining the Pro Gender Equity Program.

In the field of People Management, the actions covered diagnosis, capacity building, preparation and intervention. The main ones were:

- updating and editing of the employee's registers and curricula in the entire Petrobrás system, through a research project considered the largest in this category;

y raza/grupo étnico. En el ámbito de la Cultura Organizacional, las acciones indican un carácter e movilización, divulgación, preparación y tratamiento institucional, entre las cuales sobresalen:

- tratamiento institucional del Programa hasta 2011 – con inserción en la planificación estratégica de la empresa;

- solicitud al Sector de Recursos Humanos, para que los cursos de capacitación en género sean contabilizados para fines de promoción interna.

- empoderamiento de mujeres en puestos de tradición masculina, a ejemplo de la dirección financiera.

Esas acciones tienen importancia en la promoción de Prácticas de Equidad, debido a su carácter estructurante, ya sea en el tratamiento institucional o en el diseño de la cultura organizacional.

### **1.7. Petróleo Brasileiro S.A. - PETROBRAS**

En el relativo a las relaciones de género, la empresa presenta un perfil con desafíos que van desde el acceso a la concentración de poder en el universo del sistema Petrobrás hasta la política de beneficios específicos para las cuestiones de género. Se observa, sin embargo, que existe una sensibilidad desarrollada en lo relativo a la percepción de la cuestión de género en la empresa.

El respectivo Plan de Acción está organizado en los siguientes

ao Programa Pró-Eqüidade de Gênero.

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

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

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

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

- aplicação da pesquisa de Responsabilidade Social e Gênero, com vistas a: (i) subsidiar a Política de Gênero no sistema Petrobras, reconhecendo sua especificidade enquanto empresa pública que opera no mercado global e submetida à racionalidade e à lógica competitiva; (ii) sub-

- appointment of women for decision-making positions, of which the appointment of the woman General Manager of SIX the main example;

- altering the company's Webpage and the determination to enable participants in the Gender Committee to take master's courses related to the theme.

These actions indicate the existence of processes that can produce a dynamics that will form Gender Equity Practices.

In the field of Organizational Culture, the actions included diagnosis, preparation, mobilization and structuring. The main ones were:

- Applying the Social Responsibility and Gender research instrument, aiming at: (i) subsidizing gender policy in the Petrobrás system, recognizing its specific features as a public company operating in the global market, submitted to a competitive rationale and logic; (ii) subsidizing Petrobras in consolidating and interpreting indicators of Gender in the Social Balance, Ethos indicators and the Dow Jones Sustainability Index; and (iii) proposing a Gender Agenda to the Petrobrás system, based on international and national experience in nontraditional professions' sectors;
- inserting in the Strategic Plan a

ítems: histórico, proceso de elaboración del Plan y acciones ya realizadas y planificación de las acciones futuras. En lo histórico, la empresa presenta acciones de género, desarrolladas antes de la adhesión al Programa Pro-Equidad de Género.

En el campo de la Gestión de Personas, las acciones abarcaron diagnóstico, capacitación y preparación e intervención, sobresaliendo:

- actualización y revisión del catastro y del currículo de los empleados en todo el Sistema Petrobras, a través de investigación, considerada la mayor de la categoría;
- nombramiento de mujeres para cargos de toma de decisión, siendo el nombramiento de la Gerente General de la SIX el ejemplo por excelencia;
- modificación en la página de la Internet de la empresa y la determinación de permitirles a los participantes en el Comité de Género la participación en cursos de maestría relacionados con el tema.

Las acciones muestran la existencia de procesos que pueden producir las dinámicas formadoras de Práticas de Equidad de Género.

En el campo de la Cultura Organizacional, las acciones incluyeron diagnóstico, preparación, movilización y estructuración, entre las cuales sobresalen:

- aplicación de la Investigación de Responsabilidad Social y Género, con miras a: (i) subsidiar la Política de Género en el sistema

subsidiar a Petrobras na consolidação e interpretação de indicadores de Gênero na Balança Social, indicadores Ethos e Índice Dow Jones de Sustainability; e (iii) propor uma Agenda de Gênero para o Sistema Petrobras, com base na experiência internacional e nacional dos setores de profissões não tradicionais;

- inserção, no Plano Estratégico, de posicionamento relativo ao respeito à diversidade e à liderança na atração e retenção de competências, sem discriminação de etnia, raça, sexo, orientação sexual, idade ou deficiência. Nesse contexto, observa-se a participação do Presidente da empresa na diretoria do Pacto Global, uma iniciativa das Nações Unidas para incentivar a prática da responsabilidade social corporativa, bem como a adequação do Código de Ética, com a inclusão das expressões “respeito à diversidade” e “sem discriminação de etnia, raça, sexo, orientação sexual, idade ou deficiência”;

- criação de link específico sobre gênero e diversidade na página da Internet da Petrobras, como estratégia de comunicação interna, sustentabilidade, responsabilidade social corporativa e gerenciamento de dados.

A primeira ação ganhou importância por facilitar as Práticas de Equidade, com o seu caráter diagnóstico; a segunda destaca-se pela dimensão estruturante da

relative stance in regards to diversity and leadership in attracting and retaining competencies, with no discrimination on the grounds of ethnicity, race, sex, sexual orientation, age or special needs. In this context, one notes the participation of the company's president in the directory of “Pacto Global”, a United Nations initiative to encourage the practice of corporate social responsibility, as well as the adaptation of the Code of Ethics, with the inclusion of the expressions “respect for diversity”, and “without discrimination on the grounds of ethnicity, race, sex, sexual orientation, age or special needs”;

- The creation of a specific link related to gender and diversity in Petrobras' website, as a strategy aimed at internal communication, sustainability, social and corporate responsibility and data management.

The first action gained importance for facilitating Equity Practices, with its diagnostic character; the second stands out for its structuring dimension in organizational culture, in what refers to its mobilizing potential for normalization. The third action represents, in fact, a Gender Equity Practice, since it is permanent, influencing the design of the company's organizational culture.

Petrobrás, reconhecendo su especificidad en cuanto empresa pública que opera en el mercado global y sometida a la racionalidad y a la lógica competitiva; (ii) subsidiar a Petrobrás en la consolidación e interpretación de indicadores de Género en el Balance Social, indicadores Ethos e Índice Dow Jones de Sustentabilidad; y (iii) proponer una Agenda de Género para el Sistema Petrobrás, con base en la experiencia internacional y nacional de los sectores de profesiones no tradicionales;

- inserción, en el Plan Estratégico, de posición relativa al respeto a la diversidad y al liderazgo en la atracción y retención de competencias, sin discriminación de grupo étnico, raza, sexo, orientación sexual, edad o deficiencia.

En ese contexto, se observa la participación del Presidente de la empresa en la dirección del Pacto Global, una iniciativa de las Naciones Unidas para incentivar la práctica de la responsabilidad social corporativa, así como a adecuación del Código de Ética, con la inclusión de las expresiones “respeito a la diversidad” y “sin discriminación de grupo étnico, raza, sexo, orientación sexual, edad o deficiencia”;

- creación de enlace específico sobre género y diversidad en la página de la Internet de Petrobrás, como estrategia de comunicación interna, sostenibilidad, responsabilidad social corporativa y gerencia de datos.-

La primera acción cobró importancia por facilitar las Prácticas

cultura organizacional, no que se refere ao seu potencial de mobilização em relação à normalização. A terceira ação representa, de fato, uma Prática de Equidade de Gênero pelo caráter de permanência, que influi no desenho da cultura organizacional da empresa.

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

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

An outstanding Overflowing Action was the awarding of projects (cultural, social and environmental) whose approach of the theme showed a concern for issues related to the roles and needs of men and women.

This is a typical “overflowing” action, going beyond the borders of the Pro Gender Equity Program, which enabled the introduction of a gender perspective in the scope of the constitution of the Deliberative Council for the Selective Process of the Petrobras Fome Zero (Zero Hunger) Program, created in May 2003. Among its several actions, the yearly public selection of projects is foreseen. Funds in the order of R\$ 20 million, applied in accordance with the criteria established in the regulations, were destined for this in 2006. The Gender Commission, after several articulation processes, was able to secure a permanent seat in the Deliberative Council of the Process for Public Selection of Projects, becoming a part of the process of choosing the awarded projects. This action did not result from the Program, yet it fosters and invites Gender Equity Practices inside the company and in society as a whole.

de Equidad, con su carácter diagnóstico; la segunda sobresale por la dimensión estructurante de la cultura organizacional, en lo relativo a su potencial de movilización en relación a la normalización. La tercera acción representa, de hecho, una Práctica de Equidad de Género por el carácter de permanencia, que influye en el diseño de la cultura organizacional de la empresa.

Como Acción de Transborde, sobresale la otorga de premios a proyectos (culturales, sociales y ambientales) que, en el enfoque del tema, demostró preocupación con las cuestiones relacionadas a los roles y necesidades de hombres y mujeres.

Esa es una típica acción de “transborde” de las fronteras del Programa Pro-Equidad de Género, que permitió la inserción de la mirada de género en el ámbito de la constitución del Consejo Deliberativo del Proceso Selectivo del Programa Petrobras Hambre Cero, creado en mayo de 2003. Entre sus diversas acciones, está prevista la selección pública anual de proyectos, cuya destinação de recursos para el año de 2006 fue del orden de R\$ 20 millones, aplicados a partir de los criterios presentados en el reglamento. La Comisión de Género, tras inúmeros procesos de articulación, consiguió asiento en el Consejo Deliberativo del Proceso de Selección Pública de Proyectos, pasando a formar parte del proceso de elección de

de uma ação não decorrente do Programa, que fomenta e ensina Práticas de Equidade de Gênero no interior da empresa e no conjunto da sociedade.

### **1.8. CENTRAIS ELÉTRICAS S.A. – ELETROSUL**

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

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

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

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

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

### **1.8. Electric Power Stations INC. – ELETROSUL**

The company has challenges both in the aspects of Organizational Culture and People Management, such as problems in access to promotion to hierarchies of power and salaries, both for women and for black people.

In the area of People Management, the actions were aimed at sensitizing, education/training and mobilizing. The main ones were:

- including the gender issue in the Maintenance Technician's Quality of Life Meeting;
- institutional support (production of material and publicizing).

Both actions are outstanding under a perspective of Equity Practices: the first because it is transversal in character and the second due to the importance of information in the production of knowledge that fosters the Equity Practices to be conceived and put into effect.

As to the Organizational Culture, the actions were aimed at sensitizing, education/training and mobilizing. The main ones were:

- creation of the Gender Committee's newsletter;
- Developing pamphlets for the White Bow Campaign.

Both are important in fostering

los proyectos premiados. Se trata de una acción no derivada del Programa, que fomenta y permite Prácticas de Equidad de Género en el interior de la empresa y en el conjunto de la sociedad.

### **1.8. Centrais Eléctricas S.A. - ELETROSUL**

La empresa presenta desafíos tanto en los aspectos de Cultura Organizacional como en el de Gestión de Personas, tales como problemas en el acceso y en la promoción de las jerarquías de poder y de sueldos, tanto para mujeres como para personas negras.

En el campo de la Gestión de Personas, las acciones tuvieron carácter de sensibilización, formación y movilización, entre las cuales sobresalen:

- inserción de la temática de género en el Encuentro de Calidad de Vida de los Técnicos de Mantenimiento;
- apoyo institucional (producción de material de divulgación).

Las dos acciones sobresalen bajo la perspectiva de Prácticas de Equidad: la primera, por el carácter transversal; la segunda, por la importancia de la información en la producción de conocimientos que alimentan a las Prácticas de Equidad a ser diseñadas y aplicadas.

Con relación a la Cultura Organizacional, las acciones tuvieron carácter de sensibilización, formación y de movilización, sobresaliendo:



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

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

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

### 1.9. FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.

Os principais problemas da empresa estão no acesso e concentração de poder e de salá-

Equity Practices due to their potential for information and mobilizing.

As for the Overflowing Actions, one of the outstanding features was the activity, both internal and external, of the Gender Committee, in supporting the Municipalities’ initiatives for gender policies. The establishment of the “House of Passage”, which aids women in situations of violence, is an example of an external overflowing action. As to the production of a video on sexual violence, called “Basta” (Enough) – by the Network for Total Assistance to Victims of Sexual Violence from the municipality of Florianópolis, it is an overflowing action reflected internally. This video achieved significant repercussion within the company, raising many reflections, and much reflection interest among male employees in discussing the subject. It must also be pointed out that the activities of the Gender Committee likewise interfere in the (re)design of the company’s Organizational Culture.

### 1.9. Furnas Electric Power Stations INC.

The company’s main problems are in access and the concentration of power and higher salaries. A positive aspect is the fact that there is a perception of their main difficulties, an essential step towards adopting a policy for solving their issues.

- creación del informativo del Comité de Género;
- elaboración de panfletos para la Campaña de la Moña Blanca.

Las dos son importantes en el fomento de Práticas de Equidad por el potencial de información y de movilización.

En el campo de las Acciones Transbordantes, sobresale la actuación, tanto interna como externa, del Comité de Género en el apoyo a iniciativas de políticas de género en la Alcaldía. La implantación de la Casa de Pasaje que atiende a mujeres en situación de violencia, es un ejemplo de acción transbordante externa. Ya la producción de video sobre la Violencia Sexual – intitulado “BASTA” – de la Red de Atención Integral a las Víctimas de la Violencia Sexual del Ayuntamiento de Florianópolis es una acción transbordante de reflejo interno. Este video tuvo una buena repercusión dentro de la empresa, suscitando muchas reflexiones e interés de los empleados (hombres) en debatir el asunto. Vale subrayar que esa actuación del Comité de Género también interfiere en el (re)diseño de la Cultura Organizacional de la empresa.

### 1.9. Furnas Centrais Elétricas S.A.

Los principales problemas de la empresa están en el acceso y concentración de poder y de sueldos más elevados. Un aspecto positivo es el hecho de existir una percepción sobre sus principales

rios mais elevados. Um aspecto positivo é o fato de existir uma percepção sobre suas principais dificuldades, passo fundamental para adotar política de resolução de suas questões.

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

- alteração na redação das normas da empresa e orientação ao órgão competente para adaptar a formatação de editais de concursos, no sentido de respeitar a diversidade e garantir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, citando denominações profissionais no feminino e no masculino;

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

A primeira ação fornece estrutura normativa para a concepção e efetivação de Práticas de Equidade de Gênero. A segunda forne-

The actions in the People Management area were normative, publicizing, educational/training and structuring. The main ones were:

- altering the drafting of the company's norms and instructing the responsible body to adapt the development of bylaws for public selection exams, in order to respect diversity and insure equal opportunities between women and men, writing the names of professions in the female and male form:

- implanting Transfer Bag project, aiming at granting greater visibility to the processes of recruiting, selection and transfer of work posts. The projects makes it possible to exchange employees and the transparency of the process favors women, since people have the option to "change places", when, through the box, they become aware of an existing vacancy in another function, thus communicating their desire for change independently from internal workings.

The first action supplies a normative structure for the conception and establishment of Gender Equity Practices. The second supplies organizational infrastructure which enables such practices.

In the area of Organizational Culture, the actions were aimed at diagnosis, sensitizing, normalizing, mobilizing, education/training, publicizing and potential for

dificultades, paso fundamental para adoptar una política de resolución de sus cuestiones.

Las acciones del bloque Gestión de Personas tuvieron carácter normativo, de divulgación, de formación y de estructuración, entre las cuales sobresalen:

- modificación en la redacción de las normas de la empresa y orientación al organismo competente para adaptar el formato de anuncios de concursos, en el sentido de respetar a la diversidad y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, citando denominaciones profesionales en el femenino y en el masculino;

- implantación de proyecto sobre Bolsa de Transferencia, con la finalidad de darles más visibilidad a los procesos de reclutamiento, selección y transferencia de puestos de trabajo. El proyecto permite la permuta de las(los) empleadas(os), siendo que la transparencia del proceso les favorece a las mujeres, puesto que la persona tiene la posibilidad de "cambiar de lugar" al saber, a través de la Bolsa, de la existencia de vacante en otra función, exponiendo su deseo de cambio de modo independiente de articulaciones internas.

La primera acción provee la estructura normativa para la concepción y aplicación efectiva de Prácticas de Equidad de Género. La segunda provee infraestructura organizacional que permite esas prácticas.

ce infra-estrutura organizacional que possibilita tais Práticas.

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

- elaboração de diretrizes para as mulheres de FURNAS - Declaração Oficial de Diretrizes para Mulheres - e posterior incorporação à política de Cidadania Empresarial e de Responsabilidade Social;
- criação de "jogo" na página da Internet da empresa, com o objetivo de estimular o envolvimento do voluntariado social corporativo, baseado no terceiro objetivo do conjunto dos oito "Objetivos de Desenvolvimento do Milênio". Para tanto foi criado um software específico que procura sensibilizar e informar cerca de 1200 mobilizadores sociais e voluntários;
- criação de marca (selo Grupo de Gênero) para divulgar o compromisso da empresa com a equidade de gênero e valorização da mulher, que foi incluída em pastas, folders, blocos e outros materiais impressos, internos e externos, da empresa.

A importância da primeira ação está no seu caráter normativo no que tange às Práticas de Equidade. A segunda ação

structuring. The main ones were:

- the establishment of guidelines for women at FURNAS – the Official Declaration of Guidelines for Women – and the later incorporation of this into the Entrepreneurial Citizenship and Social Responsibility policy;
- the creation of a game on the company's Webpage aimed and encouraging involvement in corporate social volunteering, based on the third goal of the set of eight "Millennium Development Goals". For that, a specific software was created, aimed at sensitizing and informing approximately 1200 social mobilizers and volunteers;
- creation of the brand "Selo Grupo de Gênero" (Gender Group seal) to publicize the company's commitment towards gender equity and valuing women, which was added to cases, folders, notepads and other printed material, internal and external, made by the company.

The first action is important due to its normative character in respect to Equity Practices. The second action has a knowledge building potential because it calls upon affective/emotional structures. The third has an information role for Gender Equity Practices.

The following Overflowing Actions were noted:

- the development of social projects centered on capacity building, income generation and women's autonomy, highlighting

En el campo de la Cultura Organizacional, las acciones tuvieron naturaleza de diagnóstico, sensibilización, normalización, movilización, formación, divulgación y potencial de estructuración, entre las cuales destacamos:

- elaboración de directrices para las mujeres de FURNAS – Declaración Oficial de Directrices para Mujeres – y posterior incorporación a la política de Ciudadanía Empresarial y de Responsabilidad Social;
- creación de "juego" en la página de la Internet de la empresa, con el objetivo de estimular la participación del voluntariado social corporativo, basado en el tercer objetivo del conjunto de los ocho "Objetivos de Desarrollo del Milenio". Para tanto se creó un software específico que busca sensibilizar e informar cerca de 1200 animadores sociales y voluntarios;
- creación de marca (selo Grupo de Género) para divulgar el compromiso de la empresa con la equidad de género y la valorización de la mujer, que fue incluida en carpetas, folders, cuadernos y otros materiales impresos, internos y externos, de la empresa.

La importancia de la primera acción está en su carácter normativo en lo relativo a las Prácticas de Equidad. La segunda acción posee un potencial formador de conocimiento por el accionamiento de estructuras afectivo-emocionales. Ya la

possui um potencial formador de conhecimento pelo acionamento de estruturas afetivo-emocionais. Já a terceira destaca-se pelo papel da informação para as Práticas de Equidade de Gênero.

Como Ação de transbordamento, foram observados:

- o desenvolvimento de projetos sociais com foco na capacitação, geração de renda e autonomia das mulheres, com destaque para o projeto Aldeia da Cidadania, que atende as populações prioritárias do Projeto Luz para Todos. Esta ação tem o mérito de contribuir para o cumprimento da ação específica do PNPM, que tem como responsável por sua implementação o MME.

- a valorização de iniciativas culturais e para mulheres, a exemplo do patrocínio dos filmes "Brasil Feito à Mão", "Zuzu Angel"; do livro "A Chave dos Labirintos", do talk show "Sempre um Papo com Rose Muraro"; da restauração do Solar da Baronesa que abrigará a Casa da Mulher Mineira, em Santa Luzia, MG, entre outras. O cumprimento dessa ação também está diretamente relacionado com o PNPM.

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

the project "Aldeia da Cidadania" (Citizenship Village), which serves the priority populations of the "Luz Para Todos" (Light for All) project. This action has the merit of contributing towards the fulfillment of the PNPM's specific action, under the MME, who is responsible for its implementation.

- the valuing of women's cultural initiatives, through, for example, the sponsoring of the movies "Brasil Feito à Mão" (Brazil Made by Hand) and "Zuzu Angel"; of the book "A Chave dos Labirintos" (The Key to the Labyrinths), of the talk show "Sempre um Papo com Rose Muraro" (Always a Chat with Rose Muraro); and the restructuring of the "Solar da Baronesa" (Baroness' Mansion), which will house the "Casa da Mulher Mineira" (House of the Women of Minas Gerais), in Santa Luzia, in the state of Minas Gerais, among others. The fulfillment of this action is also directly related to the PNPM.

The importance of these two actions as facilitators of Gender Equity Practices resides in their potential for communication with society as a whole.

### **1.10. Electric-Power Company of the State of Alagoas – CEAL**

The company faces many challenges in People Management and Organizational Culture, in

tercera sobresale por el rol de la información para las Prácticas de Equidad de Género.

Como Acción de transborde, se observaron:

- el desarrollo de proyectos sociales con foco en la capacitación, generación de ingresos y autonomía de las mujeres, sobresaliendo el proyecto Aldea de la Ciudadanía, que atiende las poblaciones prioritarias del Proyecto Luz para Todos. Esta acción tiene el mérito de contribuir para el cumplimiento de la acción específica del PNPM, que tiene como metas:

- la valorización de iniciativas culturales y para mujeres, a ejemplo del auspicio financiero de las películas "Brasil Hecho a Mano", "Zuzu Angel"; del libro "La Llave de los Laberintos", del talk show "Siempre una Charla con Rose Muraro"; de la restauración del Solar de la Baronesa que abrigará la Casa de la Mujer de Minas Gerais, en Santa Luzia, MG, entre otras. El cumplimiento de esa acción también está directamente relacionado con el PNPM.

La importancia de las dos acciones como facilitadoras de Prácticas de Equidad de Género, reside en su potencial de comunicación con el conjunto de la sociedad.

### **1.10. Companhia Energética de Alagoas – CEAL**

La empresa presenta desafíos en la Gestión de Personas y en

## 1.10. COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS – CEAL

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

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

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

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

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

- inclusão nos Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Trabalhistas, de cláusulas que promovam direitos iguais no emprego

the dimensions of access to the company's staff, ascension to higher posts, concentration of high salaries, policy of benefits and policy for publicizing the company.

The People Management actions were aimed at diagnosis, education/training, and structuring. The main ones were:

- including, in the register of employee's, data on sex, race, ethnicity and level of schooling;
- incorporation of the gender cut in all of the company's courses and training programs;
- the creation of a health program with actions targeted to the female public, including aerobics classes, talks about health, moral and sexual harassment.

The actions mentioned are important because they build capacity for developing sensibility and undertaking Gender Equity Practices.

In regards to the Organizational Culture, they were aimed at structuring, publicizing and application of norms. The main ones were:

- the inclusion, in Collective Work Agreements and Workers' Conventions, of clauses that promote equal rights in employment and profession, in relation to gender, race and ethnicity;
- A recommendation that, in publicity or sponsorships by CEAL, no discriminatory or stereotyped image of gender, race or ethnicity

la Cultura Organizacional, en las dimensiones del acceso al cuadro funcional de la empresa, ascenso funcional, concentración de sueldos elevados, política de beneficios y política de divulgación de la empresa.

Las acciones de Gestión de Personas tuvieron naturaleza diagnóstica, formativa y estructurante, entre las cuales sobresalen:

- inclusión , en el catastro de registro del sistema de información de los empleados , de datos sobre sexo, raza, grupo étnico y escolaridad;
- incorporación del recorte de género en todos los cursos y entrenamientos de la empresa;
- creación de programa de salud con acciones dirigidas hacia el público femenino, incluyendo aeróbica, charlas sobre salud, acoso moral y sexual.

Las acciones destacadas son importantes por capacitar para sensibilizar y aplicar Prácticas de Equidad de Género.

En lo que se refiere a la Cultura Organizacional, tuvieron carácter de estructuración, divulgación y aplicación de normas, sobresaliendo:

- inclusión en los Acuerdos Colectivos de Trabajo y Convenciones Laborales, de cláusulas que promuevan derechos iguales en el empleo y profesión en relación a género, raza y grupo étnico ;
- recomendación para que en las publicidades y apoyos financieros de la CEAL no sea transmitida cualquier imagen discriminatoria

e profissão em relação a gênero, raça e etnia;

- recomendação para que nas publicidades e patrocínios da CEAL não seja veiculada qualquer imagem discriminatória ou estereotipada de gênero, raça ou etnia ligada à sua marca.

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

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

## 2. SETOR BANCÁRIO

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

### 2.1. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

A atuação da empresa sob a perspectiva de gênero teve início com o Programa Diversidade Caixa, focado no aprimoramento e qualificação das relações internas (com o corpo funcional) e externas, com os clientes e a

should be shown in connection with its brand.

These actions are important due to the care with which they apply norms for the production of Gender Equity Practices, both in the productive environment as in that of propaganda and publicity.

In the ambit of overflowing actions, a noteworthy experience was related to the gender cut in the "Luz para Todos" program, as a reflection of the structural composition of the company's organizational culture.

## 2. BANKING SECTOR

The second group in terms of participation in the Pro Gender Equity Program was the banking sector, represented by the following companies: Banco do Nordeste (Bank of the Northeast), Caixa Econômica Federal (Federal Savings Bank) and Banco do Brasil (Bank of Brazil).

### 2.1. Caixa Econômica Federal (Federal Savings Bank)

The company's actions under the gender perspective began with the "Programa Diversidade Caixa" (Caixa Diversity Program), focused on enhancing and qualifying internal relations (with the body of employees) and external relations, with clients

o estereotipada de gênero, raza o grupo étnico vinculada a su marca.

La importancia de las acciones destacadas consiste en el cuidado con la aplicación de normas para la producción de prácticas de Equidad de Género tanto en el ambiente productivo como en el de la propaganda y publicidad.

En el ámbito de las Acciones Transbordantes, sobresale el recorte de género presente en el Programa Luz para Todos, con reflejo en la composición estructural de la cultura organizacional de la empresa.

## 2. SECTOR BANCARIO

El segundo perfil que más adhirió al Programa Pro-Equidad de Género fue el sector bancario, representado por las siguientes empresas: Banco do Nordeste, Caixa Econômica Federal y Banco do Brasil.

### 2.1. Caixa Econômica Federal

La actuación de la empresa bajo la perspectiva de género comenzó con el Programa Diversidad Caixa, enfocado en el perfeccionamiento y calificación de las relaciones internas (con el cuerpo funcional) y externas, con los clientes y la sociedad. De esa perspectiva, la adhesión de la empresa al Programa Pro-Equidad de Género constituye una de las actividades integrantes del mencionado programa.

sociedade. Dessa perspectiva, a adesão da empresa ao Programa Pró-Eqüidade de Gênero constitui uma das atividades integrantes do mencionado programa.

A empresa apresenta, assim, significativos avanços estruturais na questão de gênero, restando enfrentar pequenos desequilíbrios no que se refere ao acesso e à promoção. Mas, o maior desafio está nas questões étnico-raciais. As ações no campo de Gestão de Pessoas tiveram natureza diagnóstica, de sensibilização, de divulgação, formativa e estruturante, dentre as quais destacamos:

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

As ações destacadas têm sua importância na produção de Práticas de Equidade de Gênero pelo seu caráter de ampliação de espaço de escuta, registro e monitoramento, que fornece elementos para avaliação e con-

and society in general. From that perspective, the company's joining the Pro Gender Equity Program is one of the activities included in the aforementioned program.

Thus the company presents significant structural advances in the issue of gender, and needs only to deal with small imbalances in the areas of access and promotion. However, the greatest challenge is in ethnic/racial issues.

The actions in the area of people management were aimed at diagnosis, sensitizing, publicizing, educational/training and structuring. The main ones were:

- the inclusion of the issue of diversity in the SIOUV – Computerized System of Internal Auditor – making it possible to register complaints, suggestions and compliments;
- the acknowledgement of regional branches with the best gender indicators – which encourages the inclusion of women in different work posts and enables women's participation and control in each region's body of employees.
- the creation of gender sub-committees at the regional branches.

The actions mentioned are important for producing Gender Equity Practices and because they increase the room for listening, registering and monitoring, supplying elements for the evaluation and conception of practices for correcting asymmetries; as well as institutionalizing and encouraging the company's

La empresa presenta, así, significativos avances estructurales en la cuestión de género, restando enfrentar pequeños desequilibrios en lo que se refiere al acceso y a la promoción, pero el mayor desafío está en las cuestiones étnico-raciales.

Las acciones en el campo de la Gestión de Personas tuvieron naturaleza diagnóstica, de sensibilización, de divulgación, formativa y estructurante, entre las cuales destacamos:

- la inclusión de la cuestión de la diversidad en el SIOUV – Sistema Informatizado de Oidor Interno – permitiendo el registro de reclamaciones, sugerencias y elogios;
- el reconocimiento de las Regionales con mejor indicador de género – lo que estimula la representación de mujeres en el cuadro de ocupantes de cargos y permite el control de la participación de mujeres en el conjunto del cuerpo funcional de cada Regional;
- creación de sub-comités de género, en las Regionales.

Las acciones destacadas tienen su importancia en la producción de Prácticas de Equidad de Género por su carácter de expansión de espacio de escucha, registro y monitoreo, que provee elementos para la evaluación y concepción de Prácticas para la corrección de asimetrías, así como en el tratamiento institucional y en el estímulo a la política de diversidades en la política de gestión de personas de la empresa.

En el campo de la Cultura Organizacional, las acciones

cepção de Práticas para correção de assimetrias, bem como na institucionalização e estímulo à política de diversidade na política de gestão de pessoas da empresa.

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

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

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

Como Ação Transbordante, destaca-se:

- inserção, nos extratos de correntistas da empresa, de mensagens sobre datas alusivas à questão da diversidade seja de gênero, seja de raça/etnia;

diversity and people management policies.

In the area of Organizational Culture, these actions were aimed at diagnosis, sensitizing, education/training and promotion:

- including the “Programa Diversidade Caixa” in the company’s strategic planning, assuring its institutionalizing and continuity;
- owning diversity as a marketing policy;
- including in a monthly publication the indicators of gender and race in the different work posts (for the entire company)
- Selecting a woman for a position of command – the presidency of the company, in a conjuncture favored by situational elements inside and outside of the company.

These actions are important in the production of Equity Practices, due to their motivating character and because their strength in (re)designing the company’s organizational culture.

Noteworthy Overflowing Actions were:

- adding to bank statements for checking accounts, messages about dates allusive to the issue of diversity, whether of gender or race/ethnicity;
- free issuing of the CPF document on the week of March 8th.
- adding the diversity – race/ethnicity and gender cut to the company’s publicity.

These actions inform society of the company’s action in favor of equitable relations, which

destacadas tuvieron carácter de diagnóstico, sensibilización, formación y promoción:

- inserción del Programa Diversidad Caixa en la Planificación Estratégica de la empresa, garantizando su tratamiento institucional y su continuidad;
- asumir la diversidad “como política en marketing”;
- institución, en publicación mensual, de los indicadores de género y raza en la ocupación de cargos (para toda la empresa);
- selección de mujer para cargo de mando – la presidencia de la empresa, en un ambiente favorecido por elementos externos e internos a la empresa.

Las acciones son importantes en la producción de Práticas de Equidad por su carácter de motivación y por la fuerza constituyente de esas Práticas en el (re)diseño de la cultura organizacional de la empresa.

Como Acción que Transborda, sobresale:

- inserción, en los extractos de titulares de cuentas de la empresa, de mensajes sobre fechas alusivas a la cuestión de la diversidad, ya sea de género, ya sea de raza/grupo étnico;
- gratuidad en la emisión de Catastro de Persona Física (CPF) para mujeres en la semana del 08 de marzo;
- inserción del recorte de diversidad – raza/grupo étnico y género – en la publicidad de la empresa.

Las acciones informan a la sociedad sobre la actuación de la empresa en favor de relaciones de



- gratuidade na emissão de Cadastro de Pessoa Física (CPF) para mulheres na semana de 08 de março;  
- inserção do recorte de diversidade – raça/etnia e gênero – na publicidade da empresa.

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

### **2.2. BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S.A.**

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

### **2.3. BANCO DO BRASIL S. A.**

A empresa apresentou ficha perfil incompleta, e informou

brings about not only internal, but also external consequences, supporting the strengthening and continuity of the company's policy of diversity.

### **2.2. BANCO DO NORDESTE DO BRASIL INC. (BANK OF THE NORTHEAST OF BRAZIL INC.)**

The company's profile form shows the following challenges: spreading out power in terms of gender, generation, race and ethnicity and structuring actions that favor access and promotion. No Plan of Action was presented, which made the company ineligible for receiving the Pro Gender Equity Seal 2007. However, during the year 2006, the company kept in touch with the Program's coordination, requesting a follow-up meeting to establish an agenda, with the objective of joining the Program in the 2006/2007 edition.

### **2.3. BANCO DO BRASIL S.A. (BANK OF BRAZIL INC.)**

The company presented an incomplete profile form and gave information about quantitative imbalances in terms of race and ethnicity, and concentration of higher salaries in relation to gender and race/ethnicity. However, the Plan of Action was not presented, which made the company ineligible for receiving the Pro Gender Equity Seal 2007.

equidad, lo que tiene reflejos no solamente externos, sino también internos, dando la base para el fortalecimiento y la continuidad de la política de diversidad de la empresa.

### **2.2. BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S.A.**

La ficha perfil de la empresa presenta como desafíos la desconcentración de poder en género, generación, raza y grupo étnico con acciones estructurantes que favorezcan el acceso y la promoción. No fue presentado un Plan de Acción, hecho que perjudicó a la empresa en términos del recibimiento del Sello Pro-Equidad de Género 2007. Sin embargo, durante el año de 2006, se mantuvieron contactos con la Coordinación del Programa, con solicitud de reunión de seguimiento visando a la elaboración de agenda con el objetivo de adhesión al Programa en la edición 2006/2007.

### **2.3. BANCO DO BRASIL S.A.**

La empresa presentó ficha perfil incompleta, e informó sobre desequilibrios en los cuantitativos de género y raza/grupo étnico, concentración en los aspectos de género y raza/grupo étnico, de sueldos más elevados. Sin embargo, no fue presentado el Plan de Acción, hecho que perjudicó a

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

### 3. SETOR DE COMUNICAÇÃO

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

#### 3.1. EMPRESA BRASILEIRA DE RADIODIFUSÃO – RADIOBRÁS

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

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

### 3. COMMUNICATIONS SECTOR

Only one company in the communications sector – RADIOBRÁS – signed the Term of Adherence.

#### 3.1. EMPRESA BRASILEIRA DE RADIODIFUSÃO – RADIOBRÁS (BRAZILIAN RADIO BROADCASTING COMPANY)

The company's challenges are in the areas of access and promotion, although they have been lessened through Equity Practices. No Plan of Action was presented, even though some actions related to implanting the Pro Gender Equity Program were fully implemented.

Among the main actions realized are: (i) research among the body of employees contemplating the inclusion of variables related to level of schooling and color/ethnicity; (ii) articulation with the different directories to sensitize and mobilize the directors in relation to the issue, aiming at the insertion of the gender approach in the agendas of the communication vehicles.

After the follow-up meeting, the company showed interest in remaining in the Program by rejoining.

la empresa en términos del recibimiento del Sello Pro-Equidad de Género 2007.

### 3. SECTOR DE COMUNICACIÓN

Solamente una empresa del sector de comunicación – RADIOBRÁS - firmó el Término de Adhesión.

#### 3.1. EMPRESA BRASILEIRA DE RADIODIFUSIÓN - RADIOBRÁS

Los desafíos de la empresa se presentan en el campo del acceso y promoción, aunque se muestren atenuados con Prácticas de Equidad. No fue presentado Plan de Acción, aunque hayan sido realizadas algunas acciones relacionadas con la implantación del Programa Pro-Equidad de Género.

Entre las principales acciones realizadas figuran: (i) investigación ante el cuerpo funcional contemplando la inclusión de las variables sobre escolaridad y color/grupo étnico; (ii) articulación con las diferentes direcciones para sensibilizar y movilizar a los dirigentes para el tema, con miras a la inserción del enfoque de género en las pautas de los vehículos de comunicación.

Tras reunión de seguimiento, la empresa manifestó interés en permanecer en el Programa a través de nueva adhesión.

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

#### **4. SETOR AGROPECUÁRIO**

Apenas a EMBRAPA assinou o Termo de Adesão ao Programa.

##### **4.1. EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA – EMBRAPA**

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

#### **4. AGRICULTURAL SECTOR**

Only EMBRAPA signed the Term of Adherence to the Program.

##### **4.1. EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA (BRAZILIAN AGRICULTURAL RESEARCH COMPANY)**

Initially, the company showed interest in signing the Term of Adherence. However, the process did not continue, and the profile form and Plan of Action were not subsequently sent in. Therefore, the company was deemed ineligible to run for the Pro Gender Equity Seal 2007.

#### **4. SECTOR AGROPECUARIO**

Solamente EMBRAPA firmó el Término de Adhesión al Programa.

##### **4.1. EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA**

La participación de la empresa en el Programa ocurrió a partir de la manifestación de interés en firmar el Término de Adhesión. Sin embargo, no hubo continuidad en el proceso, sin el subsiguiente envío de la ficha perfil y del Plan de Acción. Con eso, la empresa no pudo competir al Sello Pro-Equidad de Género 2007.



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

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

### 1. O PROBLEMA ENFRENTADO

O problema enfrentado consiste nas diferenças entre homens e mulheres transformadas em desigualdades no mundo do trabalho. Concretamente, o problema evidencia-se na segregação de gênero para acesso a postos de trabalho e na concentração de poder institucional, sob forma de cargos de mando e de salários mais elevados no universo masculino, nos setores representados pelas empresas que participaram da primeira edição do Programa Pró-Equidade de Gênero<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> O setor agropecuário não apresentou dados suficientes para fazer análise.

## ANALYSIS OF THE PROGRAM'S MANAGEMENT PRACTICES AND THE PRACTICES IN PEOPLE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE, UNDERTAKEN BY COMPANIES, WITH A FOCUS ON GENDER EQUITY

The Pro Gender Equity Program emerges from the strategy of facing gender inequalities and discriminations in the work world. This chapter will attempt to analyze the materiality of the problem faced, as well as the efficiency and efficacy of the strategy adopted.

### 1. THE PROBLEM FACED

The problem faced consists of the differences between men and women transformed into inequalities in the work world. Concretely, the problem shows itself in gender segregation in access to work posts and the concentration of institutional power, in the form of positions of command and higher salaries, in the male universe, in the sectors represented by the companies that participated in the first edition of the Pro Gender Equity Program<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> The agricultural sector did not present sufficient data for the analysis.

## ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL PROGRAMA Y DE LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL PUESTAS EN PRÁCTICA POR LAS EMPRESAS CON EL FOCO EN LA EQUIDAD DE GÉNERO

El Programa Pro-Equidad de Género surge de la estrategia de enfrentamiento de las desigualdades y discriminaciones de género en el mundo del trabajo. El presente capítulo buscará analizar la materialidad del problema enfrentado, así como la eficiencia y eficacia de la estrategia adoptada.

### 1. EL PROBLEMA ENFRENTADO

El problema enfrentado consiste en las diferencias entre hombres y mujeres transformadas en desigualdades en el mundo del trabajo. Concretamente, el problema se revela en la segregación de género para fines de acceso a puestos de trabajo y en la concentración de poder institucional, bajo la forma de cargos de mando y de sueldos más elevados en el universo masculino, en los sectores representados por las empresas que participaron en la primera edición del Programa Pro-Equidad de Género<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> El sector agropecuario no presentó datos suficientes para hacer el análisis.

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

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

Fazendo um paralelo entre os três setores observados: um de produção - Minas e Energia; e dois de serviços<sup>3</sup> – Bancário e Comunicação, observa-se forte desequilíbrio no setor de produção. É nesse setor que emerge um primeiro elemento que dialoga com a questão: a natureza do trabalho, que por estar intimamente relacionada a aspectos culturais não deixa de dialogar com a questão de gênero, o que fez com que a divisão cultural dos gêneros produzida por processos de concentração de poder produzisse contorno peculiar na divisão sexual do trabalho. Como resultado, surgiu um mundo do trabalho feminino e um outro masculino, numa assimetria de poder, em que o mundo do trabalho produtivo (de bens e de serviços) caracteriza-se

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

## 1.1. GENDER SEGREGATION IN ACCESS TO WORK POSTS AND POWER CONCENTRATION

The problem shows itself in the imbalance between quantitative data referring to men and women in the companies' bodies of employees. The first issue that emerged is finding the whys behind this configuration of reality.

Drawing a parallel between the three sectors observed: one related to production – Mines and Energy; and two to services<sup>3</sup> – Banking and Communications, we find a significant imbalance in the production sector<sup>2</sup>. From this sector emerges the first element that establishes a dialog with the issue: the nature of the work, which, because it is closely related to cultural aspects, has established a dialog with the issue of gender, which has led the cultural division of gender, produced by processes of power concentration, to design a peculiar outline for the sexual division of labor. As a result, a female work world and another male one appeared, in an asymmetry of power, in which the world of productive labor (of goods and services) is characterized as male, while the reproductive labor (biological – giving birth; maintaining life and social aspects) is seen as female. From this perspective,

<sup>3</sup>The mines and energy sector does not only include production, but also services.

## 1.1. SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN EL ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO Y CONCENTRACIÓN DE PODER

El problema se manifiesta por el desequilibrio en los datos cuantitativos de hombres y mujeres en el cuadro de personal de las empresas. La primera cuestión que surge es levantar las razones que dialogan con esa composición de la realidad.

Haciendo un paralelo entre los tres sectores observados: uno de producción - Minas y Energía; y dos de servicios<sup>3</sup> – Bancario y de Comunicación, se observa un fuerte desequilibrio en el sector de producción. Es en ese sector que surge un primer elemento que dialoga con la cuestión: la naturaleza del trabajo, que por estar íntimamente relacionada con aspectos culturales no deja de dialogar con la cuestión de género, lo que hizo que la división cultural de los géneros producida por procesos de concentración de poder produjera un contorno peculiar en la división sexual del trabajo. Como resultado, surgió un mundo del trabajo femenino y otro masculino, en una asimetría de poder, en la cual el mundo del trabajo produtivo (de bienes y de servicios) se caracteriza como masculino, mientras que el trabajo reproductivo (biológico – parir; mantenimiento de la vida – y el trabajo social) se muestra femenino. Desde esa perspectiva,

<sup>3</sup> El sector de Minas y Energía no es solamente producción, en realidad es producción y distribución de energía, es decir, es producción y servicio.

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

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

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

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

productive work has been treated, in patriarchal social structures, as the more valued dimension, with results more visible in society as a whole, which bear witness to growth, especially in the production of goods and wealth.

The way adopted to perpetuate these cultural dimensions involved in undervaluing female work has been making the issue seem banal, to make it seem like this type of problem is natural or a consequence of the nature of the service itself.

The diagnosis actions included in almost all the plans of action of the 16 companies analyzed reveal that the first challenge is to make discrimination between women and men be perceived as such; thus confirming that gender issues have become perceived, to a great extent, under the “natural” point of view that male work is more valuable, inadvertently reflecting what has been established in society.

One dimension of the problem refers to the non-correlation between the gender issues and the economic and financial results achieved by the company. That is, the effects of discrimination are not perceived in such results, which are attributed to other causes.

Another dimension is related to their actual placement: access and promotion. In regards to

el trabajo productivo ha sido tratado, en las estructuras sociales patriarcales, como dimensión más valorizada, con resultados más visibles en el conjunto de la sociedad, que atestan crecimiento, en especial en la producción de bienes y riquezas.

La forma adoptada para perpetuar esas dimensiones culturales involucradas en la desvalorización del trabajo femenino ha sido un tratamiento banal de la cuestión, de modo a parecer que problemas de esa estirpe son naturales o derivan de la naturaleza del propio servicio.

Las acciones de diagnóstico presentes en casi todos los planes de acción de las 16 empresas analizadas revelan que el primer desafío es hacer que la discriminación entre mujeres y hombres sea percibida como tal. Confirmando, así, que las cuestiones de género se encuentran de tal modo percibidas bajo la óptica “natural” de que el trabajo masculino tiene más valor, reflejando, inadvertidamente, lo que está puesto en la sociedad.

Una dimensión del problema concierne la no correlación de la cuestión de género con resultados económicos y financieros verificados en la empresa. Es decir, no se perciben los efectos de la discriminación de género en aquellos resultados, atribuyéndolos a otras causas.

Otra dimensión está relacionada con su localización efectiva: el acceso y la promoción. En lo que concierne el acceso, hay varios elementos que se cruzan:

criminação de gênero naqueles resultados, atribuindo-os a outras causas.

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

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

Todavia, pode-se analisar a questão sob a perspectiva de que a realidade é composta por inúmeras micro dinâmicas, inseridas numa macrodinâmica, e que um movimento dos micro espaços pode até não produzir mudança macro, mas pode gerar formas de micropolíticas que dialogam

access, there are several elements that cross each other: the reality of the companies' contexts; the cultural education of women, which inhibits them from occupying places traditionally considered to be male; the type of selection processes – such as physical effort tests and interviews – which inhibit female participation and allow space for subjective judgments, which, due to the asymmetric power tradition, may favor old practices that deny equal opportunities.

One element at the periphery of the issue is “What happens in here and what is out there?”. But, is it possible to change something inside when the surroundings don't favor the change? That would only be possible in a perspective in which changes only take place in a larger plain.

However, the issue can be analyzed under the perspective that reality is comprised by innumerable micro-dynamics, inserted in a macro-dynamic, and that the movement of micro-spaces may not actually produce macro-changes, but may generate micro-political forms that establish a dialog with other forms that are also micro, which interfere in processes of establishing identities and may even produce broader changes (FOUCAULT, 1992).

People's cultural education directs, in a certain way, the processes of instituting identities,

la realidad del contexto de las empresas; la formación cultural de las mujeres, que inibe la ocupación de espacios considerados de tradición masculina; el formato de las selecciones – a ejemplo de prueba de esfuerzo físico y de entrevistas – que iniben la participación femenina, dejando margen para el ejercicio de subjetividades, las cuales en razón de la tradición asimétrica de poder pueden favorecer a viejas prácticas que niegan la igualdad de oportunidades.

Un elemento que se encuentra en la periferia de la cuestión es “¿Lo que ocurre aquí adentro es lo que está afuera?”. ¿Pero, será posible cambiar algo en el interior cuando el entorno no favorece? Eso sólo sería posible en una perspectiva en la cual los cambios sólo ocurrieran en el plano macro.

Sin embargo, se puede analizar la cuestión bajo la perspectiva de que la realidad es integrada por innumerables micro dinámicas, insertadas en una macro dinámica, y que un movimiento de los micro espacios puede incluso no producir cambio macro, pero puede generar formas de micro políticas que dialogan con otras formas también micro, que interfieren en los procesos de institución de identidades, pudiendo incluso producir cambios más amplios (FOUCAULT, 1992).

La formación cultural de las personas conduce, de cierta manera, los procesos de institución de identidades, que serán accionadas conforme la exigencia



com outras formas também micro, que interferem nos processos de instituição de identidades, podendo até produzir mudanças mais amplas (FOUCAULT, 1992).

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

Com relação ao tipo de instrumento de seleção, a exemplo de entrevista e teste psicológico, que deixam margem para o exercício de subjetividades, considera-se que a solução não envolve somente a mudança do instrumento, visto que as subjetividades estão presentes em todos os lugares de atuação humana. Portanto, a forma mais adequada para enfrentar o risco das subjetividades é partir, em primeiro lugar, da condição de sua existência, considerando que o risco de provocar injustiças, exclusão, formas de segregação no exercício de subjetividades é um dado na dinâmica das relações sociais que deve ser enfrentado

which will be put into action according to the political demands of each context. If women are educated not to venture into predominantly male universes, with tasks considered to be "men's jobs", their participation tends, in fact, to be less expressive. One example of that is the public selection exam for internal security assistant, promoted by Petrobrás in 2005, for which only two women signed up, and one of them was approved.

As to the type of selection instrument, for example, the interview and psychological test, which allow space for subjectivities, we consider that the solution involves more than a change of instrument, since subjectivities are present in every place of human activity. Therefore, the most adequate way to face the risk of subjectivities is to start, from the beginning, from the condition of their existence, considering that the risk of provoking unjust situations, exclusion, and forms of segregation in exercising subjectivities is a datum in the dynamics of the social relations that should be faced by assuring wide-scoped participation, fulfilling four prerequisites: publicity and inclusion; equal rights to communication; and non-coercion (HABERMAS, 2002).

The third dimension of the problem being analyzed is in promotion. In a simplified reading,

política de cada contexto. Si las mujeres son educadas para no aventurarse en universos predominantemente masculinos, con tareas consideradas de hombre, la participación de ellas tiende, de hecho, a tener menor expresividad. Un ejemplo de eso es el concurso para auxiliar de seguridad interna, realizado por Petrobrás en 2005, en el cual se inscribieron solamente dos mujeres, y una de ellas fue aprobada.

Con relación al tipo de instrumento de selección, por ejemplo entrevista y teste psicológico, que dejan margen para el ejercicio de subjetividades, se considera que la solución no involucra solamente el cambio del instrumento, puesto que las subjetividades están presentes en todos los lugares de actuación humana. Por lo tanto, la forma más adecuada para enfrentar el riesgo de las subjetividades es partir, en primer lugar, de la condición de su existencia, considerando que el riesgo de provocar injusticias, exclusión, formas de segregación en el ejercicio de subjetividades es un dato en la dinámica de las relaciones sociales que se debe enfrentar con la garantía de participación amplia, atendiendo a cuatro prerequisites: publicidad e inclusión; – derechos comunicativos iguales; y no coacción. (HABERMAS, 2002).

La tercera dimensión del problema en análisis está en la promoción. En una lectura simplificada, ese quesito se puede ver solamente como consecuencia del primero, es decir, si hubo

com a garantia de participação ampla, atendendo a quatro pré-requisitos: publicidade e inclusão; -direitos comunicativos iguais; e não coação. (HABERMAS, 2002).

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

Com Luhmann (2006), considera-se que a realidade conduz a um horizonte infinito não linear, temporal, em forma de cascatas, com muitas causas e efeitos paralelos, bem como as causalidades negativas, as omissões, os acasos. Com isso, pretende-se afirmar que a leitura determinista, segundo a qual os problemas de desigualdade de oportunidades estão nos problemas de acesso,

this item may be seen simply as a consequence of the first, that is, if there were problems in access, there would necessary be problems in promotion. However, it is important to view the issue more accurately, considering that a linear reading of cause and effect denies other possibilities, especially the complexity of the composition of the social fabrics. The dynamic character of social construction is too complex to fit into positivistic cause and effect schemes. The future is not explainable only through the categories of tradition, culture and mentalities, analyzed in the cause and effect scheme to explain social constructions.

With Luhmann (2006), one considers that reality leads to an infinite and non-linear horizon, temporal, in the shape of cascades, with many parallel causes and effects, as well as negative causalities, such as omissions and chance. That is intended to state that the deterministic reading, according to which problems involving unequal opportunities are within the scope of problems related to access, denies the possibilities for actions that establish a dialog with this complexity, in a micro to macro dynamics.

In short, one considers that the problem being analyzed is partially constructed with the participation<sup>4</sup> of the people who

problemas en el acceso, necesariamente los habría en la promoción. Pero es importante tener una mirada más exacta para la cuestión considerando que una lectura linear de causa-efecto niega otras posibilidades, especialmente, la complejidad de la composición de los tejidos sociales. El dinamismo de la construcción social es de una complejidad que no cabe en los esquemas positivistas de causa-efecto. El futuro no se explica solamente a través de las categorías tradición, cultura y mentalidades, analizadas en el esquema causa-efecto para explicar las construcciones sociales.

Con Luhmann (2006), se considera que la realidad conduce a un horizonte infinito no linear, temporal, en forma de cascadas, con muchas causas y efectos paralelos, así como las causalidades negativas, las omisiones, los casos fortuitos. Con eso, se pretende afirmar que la lectura determinista, según la cual los problemas de desigualdad de oportunidades están en los problemas de acceso, niega las posibilidades de acciones que dialoguen con esa complejidad, en una dinámica que parte del micro para el macro.

En síntesis, se considera que el problema en análisis cuenta, en su constitución, con la participación<sup>4</sup> de las personas en situación de no equidad, lo que niega el carácter binario de la cuestión - oprimidas versus opresores; y que el problema, en

nega as possibilidades de ações que dialoguem com essa complexidade, numa dinâmica partindo do micro para o macro.

Em síntese, considera-se que o problema em análise conta, na sua constituição, com a participação<sup>4</sup> das pessoas em situação de não equidade, o que nega o caráter binário da questão - oprimidas versus opressores; e que o problema, na empiria aqui analisada, precisa ser percebido como tal. Observa-se que a situação encontra-se cristalizada em grande parte das empresas aderentes ao Programa e que os problemas de acesso e promoção não se estruturam em relações

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

are in a situation of inequity, which denies the binary character of the issue – oppressed against oppressors; and that the problem, as analyzed empirically here, must be perceived as such. One notices that the situation is crystallized in a large portion of the companies joining the Program and the problems of access and promotion are not structured into deterministic cause and effect relationships, thus demanding dynamics that arise from the complex and contingency-bound character of the issues.

<sup>4</sup> The perspective that breaks with the binary vision of gender oppression here is based upon Chauí (1985), who conceives the ideology of male domination produced and reproduced both by men and by women. In the gender-oppression relationship, women are silenced and become dependent and passive, losing their autonomy, that is, their freedom, understood as the "capacity of self-determination to think, want, feel and act", which brings about the relationship of oppression of an ideology that defines the "feminine" condition as being inferior to the "masculine" condition. The differences between what is feminine and masculine become hierarchical inequalities through masculine rhetoric about women, which specifically apply to the female body. For the author, the masculine rhetoric about women speaks from "outside" about women, and it is a line of rhetoric the condition of possibility of which is "women's silence" (p. 43), and this rhetoric is not opposed by "feminine" rhetoric, since it is produced both by men and by women, defining femininity starting from women's reproductive capacity, thus rendering natural the "feminine" condition that is expressed by maternity for the social differentiation between the male and female roles, which roles become hierarchical inequalities between men and women.

el caso empírico aquí analizado, precisa ser percibido como tal. Se observa que la situación se encuentra cristalizada en gran parte de las empresas que adhirieron al Programa y que los problemas de acceso y promoción no se estructuran en relaciones deterministas de causa y efecto, lo que exige dinámicas que partan del carácter complejo y contingencial de la cuestión.

## 2. ESTRATEGIAS DE ENFRENTAMIENTO DE LA CUESTIÓN

Las estrategias de enfrentamiento de cuestión en análisis exigen múltiples enfoques. Se considera que el Programa Pro-

<sup>4</sup> La perspectiva que rompe con la visión binaria de la opresión de género aquí se funda en Chauí (1985), que concibe la ideología de dominación masculina producida y reproducida tanto por hombres como por mujeres. En la relación de opresión de género, la mujer es silenciada y se vuelve dependiente y pasiva, perdiendo su autonomía, es decir, su libertad, entendida como "capacidad de autodeterminación para pensar, querer, sentir y actuar", resultando la relación de opresión de una ideología que define la condición "femenina" como inferior a la condición "masculina". Las diferencias entre lo femenino y lo masculino se transforman en desigualdades jerárquicas a través de discursos masculinos sobre la mujer, los cuales inciden específicamente sobre el cuerpo de la mujer. Para la autora, el discurso masculino sobre a mujer habla de "afuera" sobre las mujeres, y se trata de un discurso cuya condición de posibilidad es el "silencio de las mujeres" (p. 43), siendo que esos discursos no se contraponen a discursos "femeninos", ya que son producidos y proferidos tanto por hombres como por mujeres, definiendo la feminidad a partir de la capacidad de la mujer de reproducir, naturalizando, así, la condición "femenina" que se expresa en la maternidad, base para la distinción social entre los roles femeninos y masculinos, roles esos que se convierten en desigualdades jerárquicas entre hombres y mujeres.

deterministas de causa e efeito, o que exige dinâmicas que partam do caráter complexo e contingencial da questão.

## 2. ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DA QUESTÃO

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

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

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

É importante considerar também que ao tomar a decisão de atuar no mundo do trabalho produtivo, com foco em empresas públicas e/ou de economia

## 2. STRATEGIES FOR FACING THE ISSUE

The strategies for facing the issue being analyzed demand multiple approaches. One considers the Pro Gender Equity Program as being an action for combating gender inequalities, even if it cannot exterminate all the facets of the problem. It is a contribution that adds on to other initiatives.

The current strategy for combating is an action of the government, as a mediator and accelerator of democratizing processes, to provoke strategic changes, altering women's level of life in a qualitative sense.

The program's versatility resides in several dimensions. In the first place, its character of encouragement and stimulus, since it is an action in companies who enjoy autonomy in their management processes.

It is also important to consider that, when deciding to act in the world of productive work, focusing on public and/or mixed economy companies, the government's action gains the dimension of starting by doing its "homework", that is, stimulating other companies to enable changes in their organizational culture and people management, based on its own example.

Equidad de Género es una acción de enfrentamiento de las desigualdades de género, aunque no pueda exterminar todas las facetas del problema. Es una contribución que se suma a otras iniciativas.

La presente estrategia de enfrentamiento es acción de gobierno como mediador y animador de procesos de democratización de las relaciones de género con enfoque en raza y grupo étnico, que visa a provocar cambios estratégicos con la iteración cualitativa del umbral de vida de las mujeres.

La versatilidad del Programa reside en varias dimensiones. En primer lugar, su carácter de animación y de estímulo, por tratarse de una acción en las empresas que gozan de autonomía en sus procesos de gestión.

También es importante considerar que al tomar la decisión de actuar en el mundo del trabajo produtivo, con foco en empresas públicas y/o de economía mixta, la acción de gobierno gana la dimensión de comenzar haciendo el "deber de casa", es decir, de estimular otras empresas a propiciar cambios en su cultura organizacional y gestión de personas, con base en su propio ejemplo.

Cabe igualmente notar el carácter de voluntariedad en el proceso de adhesión, que dialoga con las subjetividades que tejen las dinámicas institucionales, como un elemento colaborador en procesos que exigen cambios en las estructuras culturales.

mista, a ação de governo ganha a dimensão de começar fazendo o “dever de casa”, ou seja, de estimular outras empresas a propiciar mudanças na sua cultura organizacional e gestão de pessoas, com base no seu próprio exemplo.

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

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

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

The voluntary character of the process of adherence must also be noted, which established a dialog with the subjectivities that weave the institutional dynamics, as a collaborating element in processes that demand changes in cultural structures.

Another point to highlight is the institutionalized character of the Program in the scope of gender policies, which is materialized in the PNPM, partly comprised of an articulated set aimed at acting on several dimensions of the issue of gender in Brazilian culture. Likewise, the Pro Gender Equity Program holds a dialog with international experiences that have inspired and strengthened a worldwide network immersed in local imaginaries aiming at social transformations.

Another aspect to be pointed out is the dialog with the entrepreneurial logic, looking for arguments for its rationale in the world of productive labor in companies, especially in its organizational culture and in people management, and trying to sensitize entrepreneurial dynamics to promote a perception of the harm that inequality of opportunities can cause to the company’s growth.

As to the program’s name, specifically in relation to the use of the term equity instead of equality, it is important to

También amerita destaque el carácter institucionalizado del Programa en el ámbito de las políticas de género, que se materializan en el PNPM, constituyendo parte de un conjunto articulado y orientado para actuar en diversas dimensiones de la cuestión de género en la cultura brasileña. De la misma forma, el programa Pro-Equidad de Género dialoga con experiencias internacionales que lo inspiraron y que fortalecen una red mundial inmersa en imaginarios locales que buscan transformaciones sociales.

Otro aspecto a destacar es el diálogo con la lógica empresarial, buscando argumentos para su fundamento en el mundo del trabajo produtivo de las empresas, especialmente, en su cultura organizacional y en la gestión de personas, y buscando sensibilizar dinámicas empresariales para percibir el perjuicio que la desigualdad de oportunidades puede provocar en el crecimiento de la empresa.

Con relación a la denominación del Programa, específicamente en lo que concierne el uso del término equidad en vez de igualdad, es importante considerar la visión de Rawls (1971), que adopta equidad como un sucedáneo de igualdad, de forma a cortar los hechos negativos de la desigualdad. La concepción de equidad se funda a favor de la igualdad de oportunidades para todas las personas y en la universalización de los derechos de ciudadanía. La corrección de las injusticias sociales sólo puede

desigualdade de oportunidades pode provocar no crescimento da empresa.

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

Ainda segundo esse autor, não existe liberdade sem igualdade, ou pluralismo ou diversidade sem equidade. Igualdade e equidade etimologicamente se equivalem, mas as idéias diferem entre si. Igualdade é o princípio de acordo em que todas as pessoas contribuem com parcela igual para o bem comum; e equidade é o princípio da repartição proporcional e não igual. Dessa perspectiva, a escolha do termo equidade na denominação do Programa visa a reforçar a idéia

take into account Rawls' point of view (1971), who adopts equity as a substitute of equality, so as to trim the negative effects of inequality. The conception of equity is founded in favor of equality of opportunities for all people and the universalizing of citizenship rights. The correction of social injustices can only come from a localized and temporal equity policy, which moves in the fairest direction possible to be reached within the norms of a democracy, in a just society, because it functions in favor of the destitute.

Still according to this author, there is no liberty without equality, or pluralism or diversity without equity. Equality and equity are etymologically equivalent, but the ideas differ. Equality is the principle of agreement in which all people contribute with and equal part for the common good; and equity is the principle of proportional and not equal partition. From this perspective, the choice of the term equity in naming the Program aims at reinforcing the idea of combating gender oppression through the pathways of dialog. This aspect is also corroborated by the convergence of life histories marked by militancy in favor of democratizing gender relations, which inspired the creation of the Program.

advenir de una política de equidad localizada y temporal, que camine en la dirección más justa posible a alcanzar dentro de las normas de una democracia, en una sociedad justa, porque funciona en favor de los destituídos.

Según ese mismo autor, no existe libertad sin igualdad, ni pluralismo o diversidad sin equidad. Igualdad y equidad etimológicamente se equivalen, pero las ideas son diferentes entre ellas. Igualdad es el principio según el cual todas las personas contribuyen con una parcela igual para el bien común; y equidad es el principio de la repartición proporcional y no igual. Desde esa perspectiva, la elección del término equidad en la denominación del Programa visa a reforzar la idea de enfrentamiento a la opresión de género por las vías del diálogo. Aspecto también corroborado por la convergencia de historias de vida marcadas por la militancia en favor de la democratización de las relaciones de género, que inspiraron la creación del Programa.

Desarrollado a partir de competencias personales e institucionales, el Programa Pro-Equidad de Género fue construido colectivamente, toda vez que las identidades individuales se construyen en procesos de inter-subjetividad, de la misma forma que lo institucional se construye a partir de las subjetividades que le dan forma a las prácticas de la institución, en las cuales los proyectos individuales se forman en contextos compartidos

de enfrentamento à opressão de gênero pelas vias do diálogo. Aspecto esse também corroborado pela convergência de histórias de vida marcadas pela militância em prol da democratização das relações de gênero, que inspiraram a criação do Programa.

Desenvolvido a partir de competências pessoais e institucionais, o Programa Pró-Equidade de Gênero foi construído coletivamente, uma vez que as identidades individuais se constroem em processos de intersubjetividade, da mesma forma que o institucional se faz a partir das subjetividades que dão forma às práticas da instituição, nas quais os projetos individuais se formam em contextos partilhados intersubjetivamente e vice-versa (HABERMAS, 2004).

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

Developed based on personal and institutional competencies, the Pro Gender Equity Program was collectively constructed, since individual identities construct themselves in inter-subjective processes, just as the institutional forms itself from the subjectivities that shape the institution's practices, in which individual projects shape themselves in contexts shared inter-subjectively and vice versa (HABERMAS, 2004).

Gender is thus considered as a cultural dimension, taking culture as a people's own way of living and a symbolic system formed by the interactions between individuals and between them and the social whole, considering that the historical conditions of its social organization, affective involvement, and the role of the individual and her or his basic needs, are not the result of internal cognitive mechanisms but the product of social relations, the reason why they are not an abstract or super-organic entity, but something concrete, organic, process-oriented, alive (GEERTZ, 1989).

Therefore, one starts from the conception that the places were inequalities of opportunity are reproduced, in the scenario of gender relations, have concrete and symbolic structures that are multiple and dynamic, as well as

ínter subjetivamente y vice-versa (HABERMAS, 2004).

Así, se considera género como dimensión cultural, tomando la cultura como la forma propia de vivir de un pueblo, y como sistema simbólico formado por las interacciones entre los individuos y de estos con el conjunto social, tomando en cuenta el hecho de que las condiciones históricas de su organización social, la participación afectiva, el rol del individuo y sus necesidades básicas, no son resultado de mecanismos cognitivos internos sino el producto de las relaciones sociales, razón por la cual no constituyen una entidad abstracta o súper orgánica, pero algo concreto, dinámico, mutante, procesal, vivo (GEERTZ, 1989).

Así, se parte de la concepción de que los lugares de reproducción de las desigualdades de oportunidades, en el escenario de las relaciones de género tienen estructuras concretas y simbólicas que son múltiples y dinámicas, así como que el enfrentamiento de las desigualdades referidas, en lo paralelo, con luchas contra formas de explotación, representa un lugar de enfrentamiento, restando tantos otros lugares de reproducción y fortalecimiento de esas desigualdades que exigen acción procesal y puesta en el debido contexto, en cada caso.

En síntesis, el Programa Pro-Equidad de Género se presenta como una acción adecuada para el enfrentamiento de relaciones de desigualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, con posibilidades de enfrentamiento

dinâmico, mutante, processual, vivo (GEERTZ, 1989).

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

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

that combating the aforementioned inequalities, in parallel with struggles against forms of exploitation, represents an instance for struggle, with many other places of reproduction and strengthening of such inequalities, which demand process-oriented and contextualized action in each case.

In short, the Pro Gender Equity Program has proved itself an adequate measure for combating relations of inequality of opportunities in the work world, with possibilities for facing the challenges pointed out. In order to assure these potentials, it is important for the Program not to be transformed into an isolated action, becoming an effective element within the scope of the execution of the PNPM, as part of a wider policy. It is equally important for the companies who took part in this first edition of the Program to stay motivated to participate in its next editions, so as to give continuity to the gender policies adopted by them.

#### **EQUITY PRACTICES: ORGANIZATIONAL CULTURE AND PEOPLE MANAGEMENT**

The basic structure of the Program being analyzed is comprised of two types of practices: one related to its own management and the other to the practices carried out by the companies, in

de los desafíos apuntados. Para garantía de esas potencialidades, es importante que el Programa no se transforme en acción aislada, volviéndose efectivo en el ámbito de ejecución del PNPM, como parte de una política más amplia. Es igualmente importante que las empresas que participaron en esa primera edición del Programa continúen motivadas a hacerlo en las futuras ediciones, de modo a darle continuidad a la política de género por ellas adoptada.

#### **PRÁCTICAS DE EQUIDAD: CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DE PERSONAS**

El Programa en análisis tiene como estructura básica dos tipos de prácticas: una relacionada con su propia gestión, y a otra, relacionada con las prácticas adoptadas por las empresas, en lo que concierne a la Gestión de Personas y a la Cultura Organizacional.

El foco dirigido hacia las empresas en la Gestión del Programa muestra dos dimensiones de decisión: la firma del Término de Adhesión por la presidencia de la empresa, representada en la ocasión, en todas las 16 empresas, por una figura masculina<sup>5</sup>; y a aplicación del Programa en la empresa, cuyas prácticas de gestión son adoptadas a partir de un esfuerzo predominantemente femenino. Se observa, así, que son las personas en situación no apoderada que se movilizan para cambiar las situaciones de asimetría, de modo que la verticalidad en la producción de



**PRÁTICAS DE EQUIDADE:**  
**CULTURA ORGANIZACIONAL E GESTÃO**  
**DE PESSOAS**

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

O foco voltado para as empresas na Gestão do Programa evidencia duas dimensões de decisão: a assinatura do Termo de Adesão pela presidência da empresa, representada na ocasião, em todas as 16 empresas, por uma figura masculina<sup>5</sup>; e a efetivação do Programa na empresa, cujas práticas de gestão são empreendidas pelo esforço predominantemente feminino. Observa-se, assim, que são as pessoas em situação não empoderada que se mobilizam para mudar as situações de assimetria, de modo que a verticalidade na produção das ações de mudança tende a se deslocar para um contorno de horizontalidade, propiciando elementos de sustentabilidade da ação.

Essa perspectiva é fundamental para dar visibilidade ao debate

<sup>5</sup> Numa das empresas que aderiram ao Programa, no decorrer da execução do mesmo, a presidência foi assumida por uma mulher.

regards to People Management and Organizational Culture.

The focus aimed at the companies in the Program's Management shows two dimensions of decision: the signing of the Term of Adherence by the company's presidency, which at the time was represented, in all the companies, by a male<sup>5</sup>; and the materializing of the Program in the company, whose management practices are undertaken by predominantly female effort. One notes that it is the people in a non-empowered situation who mobilize to change the situations of asymmetry, in such a way that the verticality in the production of actions for change tends to move towards a horizontal outline, supplying elements for the sustainability of the action.

This perspective is essential to make visible the public debate produced in the struggle against asymmetries, an essential prerequisite in decision-making processes and the production of democratic relations (HABERMAS, 2002). If women did not participate in the process, the changes materialized by them would not be able to institute emancipating social fabrics. It would be another voice in name of the oppressed, playing a role of mediation with people in a situation of

<sup>5</sup> In one of the companies that adhered to the programme, during its implementation, the chairmans hip was taken by a woman.

las acciones de cambio tiende a desplazarse para un contorno de horizontalidad, propiciando elementos de sostenibilidad de la acción.

Esa perspectiva es fundamental para darle visibilidad al debate público producido en el enfrentamiento de asimetría, un prerequisite fundamental en los procesos de toma de decisión en la producción de relaciones democráticas (HABERMAS, 2002). Si las mujeres no participaran en el proceso, los cambios por ellas realizados no podrían instituir tejidos sociales emancipadores. Sería otra voz en nombre de personas oprimidas, haciendo una mediación con posibilidades de resultados futuros con las personas en la situación de opresión, pero que de inmediato no producirían resultados de ese calibre. Con eso, se insiste en el hecho de que en la raíz del problema en cuestión está la situación producida culturalmente por la participación de los sujetos en situación no apoderada en la relación con procesos de asimetrías de poder (CHAUI, 1985). Por lo tanto, los procesos de cambios deben partir de esos sujetos como requisito de sostenibilidad.

Con relación a la naturaleza de las acciones, estas se dividen en dos conjuntos - Gestión de Personas y Cultura Organizacional -, ambas enfocadas en las

<sup>5</sup> En una de las empresas que adherieron al Programa, en el decorrer de la ejecución del mismo, la presidencia fue asumida por una mujer.

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

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

oppression, with possibilities of reaching future results, but which would not immediately produce results of such significance. With this, one emphasizes the fact that at the root of the problem is focus is the situation culturally produced by the participation of the subject in a non-empowered situation in the relation with power asymmetry situations (CHAUÍ, 1985). Therefore, the processes of change must come from such subjects as a requisite for sustainability.

As to the nature of the actions, they are split into two areas – People Management and Organizational Culture – both focused on the company's internal relations. However, during the execution of the Program, another field of action emerged in some companies, called Overflowing Actions, because they affected the company's social responsibility actions.

### 1. PEOPLE MANAGEMENT

The actions focused on People Management were organized into five sets: recruiting and selection; internal capacity building and training processes; corporate ascension and career plans, positions, salaries and remuneration; programs for safety and health at work; and benefits' policy.

relaciones internas de la empresa. Sin embargo, durante la ejecución del Programa, otro campo de acción surgió en algunas empresas, denominado Acciones Transbordantes, debido al hecho de que inciden en las acciones de responsabilidad social de la empresa.

### 1. GESTIÓN DE PERSONAS

Las acciones enfocadas en la Gestión de Personas fueron organizadas en cinco bloques: reclutamiento y selección; procesos de capacitación y entrenamiento interno; ascenso funcional y planes de carrera, cargos, sueldos y remuneración; programas de salud y seguridad en el trabajo; y política de beneficios.

Las acciones insertadas en el primer bloque, **reclutamiento y selección**, abarcan la normalización para la selección de personal, la actualización y revisión del cuadro; la creación de conciencia entre los gestores/as y empresas proveedoras sobre la importancia de la equidad de género en los cargos de mando; el monitoreo de género en los procesos de selección; y la creación de indicadores de equidad de género. Aunque el conjunto de las acciones apunte para la consolidación futura de las prácticas de gestión de equidad de género, es importante subrayar que solamente una empresa propuso cambios en las normas de contratación de personal y otra se mostró dispuesta a modificar normas de contratación de mano-de-obra

Transbordantes, devido ao fato de incidirem nas ações de responsabilidade social da empresa.

## 1. GESTÃO DE PESSOAS

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

As ações inseridas no primeiro bloco, **recrutamento e seleção**, abrangem a normalização para a seleção de pessoal, atualização e revisão do quadro; a conscientização de gestores/as e empresas fornecedoras sobre a importância da equidade de gênero nos cargos de mando; o monitoramento de gênero nos processos de seleção; e a criação de indicadores de equidade de gênero. Embora o conjunto das ações aponte para a consolidação futura das práticas de gestão de equidade de gênero, é importante frisar que apenas uma empresa propôs mudanças nas normas de contratação de pessoal e outra se mostrou disposta a alterar normas de contratação de mão-de-obra terceirizada. A maioria das propostas concentrou-se na promoção da equidade na contratação e seleção bem como na atualização dos cadastros,

The actions in the first set, **recruiting and selection**, cover normalization for staff selection, updating and revision of the body of employees; awareness building among administrators and supplier companies as to the importance of gender equity in positions of command; monitoring gender in selection processes, and the creation of indicators of gender equity. Although the entire set of actions points towards the future consolidation of gender equity management practices, it is important to point out that only one company proposed changing hiring norms and another showed willingness to alter norms for hiring of outsource labor. Most proposals concentrated on promoting equity in hiring and selection, as well as on updating registers, including the items gender and race/ethnicity, which is an important action, but doesn't interfere immediately in the hiring policy, leading only to a diagnosis of the situation.

In the second set, **capacity building and internal training processes**, the actions included the creation of the company's Program; the inclusion of the gender cut in capacity building actions, and in publicizing campaigns. Concentration on capacity building was noticed, such as talks and debates. This area concentrated the largest

subcontratada. La mayoría de las propuestas se concentró en la promoción de la equidad en la contratación y selección, así como en la actualización de los catastros, incluyendo los ítems género y raza/grupo étnico, lo que no deja de ser una acción importante, pero que no interfiere de inmediato en la política de contratación, suministrando solamente un diagnóstico de la situación.

En el segundo bloque, **procesos de capacitación y entrenamiento interno**, las acciones incluyeron la creación del Programa en la empresa; la inclusión del recorte de género en las acciones de capacitación; promoción de eventos de capacitación; así como campañas de divulgación. Se observó una concentración en las acciones de capacitación, como, por ejemplo, charlas y debates. Ese bloque fue el que concentró la mayor cantidad de acciones en esa primera edición del Programa.

El tercer bloque, **actuación en el ascenso funcional y planes de carrera, cargos, sueldos y remuneración**, las acciones tienen carácter preparatorio para cambios en el ascenso funcional y recibimiento de sueldos, contribuyendo exclusivamente para el diagnóstico de la situación. Vale subrayar que cambios de ese porte exigen, además de un diagnóstico, la planificación e intervención procesal, que no se puede realizar en el período de año. La expectativa es que esas empresas vengan

incluindo os itens gênero e raça/etnia, o que não deixa de ser uma ação importante, mas que não interfere de imediato na política de contratação, fornecendo somente um diagnóstico da situação.

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

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

O quarto bloco, **programas de saúde e segurança no trabalho**, contempla ações com

number of actions in this first edition of the program.

In the third set, **action in corporate ascension and career plans, posts, salaries and remuneration**, the actions are preparatory for changes in corporate ascension and salary gauging, contributing only to diagnosing the situation. It's worth pointing out that changes of this size demand, in addition to a diagnosis, planning and intervention in the process, which can't be done in the period of one year. The expectation is that these companies will join the Program in its second edition, in order to continue the more structuring actions.

The fourth set, **programs for safety and health at work**, contemplates actions of a diagnostic, educational and intervention character. These last ones refer to the inclusion of specific exams for woman's health, as well as quality of living programs. After set two, this is the second axis in terms of concentration of actions, while its actions also have the character of an beginning, whether as a diagnosis or as education/training.

The fifth set, **policy of benefits**, covers only a few actions, which, due to their nature, were partially confused with actions in the former set.

On the whole, the actions in the People Management axis start

a aderir al Programa en su segunda edición a fin de darles continuidad a acciones de carácter más estructurante.

El cuarto bloque, **programas de salud y seguridad en el trabajo**, contempla acciones con carácter de diagnóstico, educativo y de intervención. Esas conciernen la inclusión de exámenes específicos de atención a la salud de la mujer así como de programas de calidad de vida. Después del bloque dos, este es el segundo eje en concentración de acciones, siendo que sus acciones también poseen carácter de iniciación, ya sea como diagnóstico o como formación.

El quinto bloque, **política de beneficios**, abarca pocas acciones, las cuales debido a su naturaleza fueron en parte confundidas con las acciones del bloque anterior.

En su conjunto, las acciones del eje Gestión de Personas parten de la concepción de que ese tipo de gestión necesita estar insertado en la gestión de la diversidad a fin de propiciar relaciones de equidad de género. La Gestión de Personas representa una categoría tomada como "un conjunto de políticas y prácticas que permitan la conciliación de expectativas entre la organización y las personas para que ambas puedan realizarlas a lo largo del tiempo" (DUTRA, 2002). Bajo la óptica de la diversidad, implica la incorporación de mecanismos que le permitan a los dirigentes pasar de una visión burocrática para una visión estratégica que,

caráter de diagnóstico, educacional e de intervenção. Essas últimas dizem respeito à inclusão de exames específicos de atenção à saúde da mulher bem como de programas de qualidade de vida. Depois do bloco dois, este é o segundo eixo em concentração de ações, sendo que suas ações também possuem caráter de iniciação, seja como diagnóstico, seja como formação.

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

No seu conjunto, as ações do eixo Gestão de Pessoas partem da concepção de que esse tipo de gestão precisa estar inserido na gestão da diversidade a fim de propiciar relações de equidade de gênero. A Gestão de Pessoas representa uma categoria tomada como “um conjunto de políticas e práticas que permitam a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo” (DUTRA, 2002). Sob a ótica da diversidade, implica a incorporação de mecanismos que proporcionem aos dirigentes passar de uma visão burocrática para uma visão estratégica que, de acordo com Becker et al. (2003), significa adotar uma perspectiva “de baixo para cima”, numa dinâmica em que as relações entre as pessoas e organizações são pautadas pela

from the conception that this type of management needs to be inserted in diversity management, in order to foster gender equity relations. People Management represents a category taken as “a set of policies and practices that allow for conciliation of expectations between the organization and people, so that both of them may fulfill them over time” (DUTRA, 2002). Under a diversity optics, it implies in the incorporation of mechanisms that allow directors to move on from a bureaucratic vision to a strategic vision which, according to Becker et al. (2003), means adopting a perspective “from the bottom upward”, in a dynamics in which the relations between people and organizations are based on reciprocity. Therefore, management practices should fulfill the expectations of the company and the people, thus changing the corporate tradition, which treats people as an asset that must be administered. The current conjuncture demands new forms of labor organization, more flexible and agile, where people and process are in a constant adaptation dynamics, committed, updated with market tendencies and in a constant and continuous process of enhancement and perfecting.

In its first edition, the Pro Gender Equity Program has shown it is a strategy for combating

según Becker et al. (2003), significa adoptar una perspectiva “de bajo hacia arriba”, en una dinámica en que las relaciones entre las personas y organizaciones se pautan por la reciprocidad. Así, las prácticas de gestión deben responder a las expectativas de la empresa y de las personas, cambiando, de esa forma, la tradición en el universo empresarial, que las trata a las personas como insumo que necesita ser administrado. La actual situación exige nuevas formas de organización del trabajo, más flexibles y ágiles, con personas y procesos en constante dinámica de adaptación, comprometidas, actualizadas con las tendencias del mercado y en constante y continua mejora y perfeccionamiento.

En su primera edición, el Programa Pro-Equidad de Género aparece como estrategia de enfrentamiento de prácticas asimétricas de gestión de personas en lo que concierne el género, contemplando acciones de preparación para acciones más estructurantes, como por ejemplo acciones de diagnóstico y de sensibilización.

## 2. CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional configura el ambiente y crea las inter relaciones de las personas, en un conjunto de premisas básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por determinado grupo para tratar los problemas de adaptación externa e integración interna. Son valores transferi-

reciprocidade. Dessa forma, as práticas de gestão devem atender às expectativas da empresa e das pessoas, mudando, dessa forma, a tradição no universo empresarial, que trata as pessoas como insumo que precisa ser administrado. A atual conjuntura exige novas formas de organização do trabalho, mais flexíveis e ágeis, com pessoas e processo em constante dinâmica de adaptação, comprometidas, atualizadas com as tendências do mercado e em constante e contínuo aprimoramento e aperfeiçoamento.

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

## 2. CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional configura o ambiente e proporciona o inter-relacionamento das pessoas, num conjunto de premissas básicas, inventadas, descobertas ou desenvolvidas por determinado grupo para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna. São valores transferidos para novos integrantes como apropriados à maneira de se pensar, perceber e sentir (SCHEIN, 1985). Considera-se cultura organizacional como o

asymmetric practices in people management, as regards gender, including actions that prepare for other more structuring ones, such as diagnostic and sensitizing actions.

## 2. ORGANIZATIONAL CULTURE

The organizational culture designs the environment and supplies the relationship between people, within a set of basic premises, invented, discovered or developed by a certain group, to deal with external adaptation and internal integration problems. They are values transferred to new members as appropriate to the way of thinking, perceiving and feeling (SCHEIN, 1985). Organizational culture is considered the "set of beliefs, values, assumptions, symbols, artifacts, knowledge and norms, (...), which is spread throughout the company through communication systems (...) with the purpose of orienting the desired behavior (...)" (ALVES, 1997, p. 120)

A dialog is established with Dias (2003), considering that organizational culture has been, historically, organized into an oppressive power relationship, establishing a distance between the managerial and operational levels, based on the values of self-affirmation, competition, expansion, quantity, and domination,

dos para novos integrantes como apropriados a la manera de pensar, percibir y sentir (SCHEIN, 1985). Se considera cultura organizacional como el "conjunto de creencias, valores, presupuestos, símbolos, artefactos, conocimientos y normas, (...) que es difundido en la empresa por los sistemas de comunicación (...) con el propósito de orientar el comportamiento deseado (...)" (ALVES, 1997, p. 120).

Con Dias (2003), se dialoga en el sentido de considerar que la cultura organizacional ha sido históricamente organizada en una relación de poder opresor con distancia entre los niveles de gerencia y operacionales, fundado en valores de auto-afirmación, competencia, expansión, cantidad y dominación, en el modelo de la familia patriarcal, en que el poder es masculino, aún cuando ejercido por mujer. La localización de las mujeres en ese universo ha sido, históricamente, en los puestos operacionales, lo que transforma la diversidad en desigualdad de oportunidades.

El cuestionamiento a ese modelo de gestión se hace con el cálculo de los perjuicios para el sistema, en lo que concierne: (i) la distancia entre los niveles gerenciales y operacionales generando falta de claridad en los objetivos de la empresa; (ii) el rendimiento menor de quien no se siente perteneciente; (iii) el ejercicio del poder de forma

“conjunto de crenças, valores, pressupostos, símbolos, artefatos, conhecimentos e normas, (...) que é difundido na empresa pelos sistemas de comunicação (...) tendo o propósito de orientar comportamento desejado (...)” (ALVES, 1997, p. 120)

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

O questionamento a esse modelo de gestão dá-se com o cálculo dos prejuízos para o sistema, no que diz respeito a: (i) distanciamento entre os níveis gerenciais e operacionais gerando falta de clareza dos objetivos da empresa; (ii) o rendimento menor de quem não se sente pertencente; (iii) o exercício do poder de forma arbitrária, impedindo que o corpo funcional desenvolva afeto pela empresa; (iv) o jeito de administrar das mulheres – cuidado e convencimento – melhora a produção da empresa; menor custo da força de trabalho feminina, dentre outros.

Esses aspectos, somados às lutas e demandas dos movimen-

in the patriarchal family model, in which power is male, even when exercised by a woman. Woman's place in this universe has been, historically, in operational positions, which transforms diversity into inequality of opportunities.

This management model is questioned while calculating the setbacks it causes to the system, in terms of: (i) the distance between the managerial and operational levels leading to a lack of clarity as to the company's objectives; (ii) the lesser productivity of those who do not feel that they belong (iii) power being exercised in an arbitrary way, keeping the body of employees from developing affection for the company (iv) women's way of administering – care and convincing – improves the company's production; lower cost of female labor, among others.

Such struggles, added to the fights and demands of feminist movements, give rise to the need to bring the companies' operational and managerial levels closer together, in a diversity management process focused on organizational culture and people management. It is, therefore, with a new holistic paradigm, founded on the values of integration, cooperation, quality and partnership, based on the maternal family model, as a place of togetherness, care and affection, in the female model.

arbitraria, impedindo que el cuerpo funcional desarrolle afecto por la empresa; (iv) la manera de administrar de las mujeres – cuidado y convencimiento – mejora la producción de la empresa; menor costo de la fuerza de trabajo femenina, entre otros .

Estos aspectos, sumados a las luchas y demandas de los movimientos feministas, hacen surgir la necesidad de aproximar los niveles operacionales y gerenciales de las empresas, en un proceso de gestión de la diversidad enfocada en la cultura organizacional y en la gestión de personas. Se trata, por lo tanto, de un nuevo paradigma holístico, fundado en los valores de integración, cooperación, calidad y acción mancomunada, con base en el modelo de familia maternal, como espacio de convivencia, de cuidado, de afecto, en el modelo femenino.

En ese campo, las acciones planeadas y en gran medida realizadas, involucraron **mecanismos de combate a las prácticas de discriminación (sexo, raza, estado de gestación y orientación sexual) y a la ocurrencia de acoso moral y sexual**, con acentuada característica de capacitación y/o sensibilización. Bajo una perspectiva estructurante, se observó la creación de códigos de conducta, creación de oficina de mediación y la inserción de la política de género en la Planificación

tos feministas, fazem emergir a necessidade de aproximar os níveis operacionais e gerenciais das empresas, num processo de gestão da diversidade focada na cultura organizacional e na gestão de pessoas. Trata-se, pois, de novo paradigma holístico, fundado nos valores de integração, cooperação, qualidade e parceria, com base no modelo de família maternal, como espaço de convívio, de cuidado, de afeto no modelo feminino.

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

O segundo bloco de ações - **políticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da empresa** – incluiu: campanhas para prevenção do assédio sexual e moral; desenvolvimento de indicadores e critérios para avaliação dos Projetos Sociais da Empresa; formulação de critérios – que incluam respeito à diversidade

In this field, the actions planned and, to a great measure, executed, involved **mechanisms for combating discrimination practices (sex, race, state of pregnancy and sexual orientation) and the occurrence of moral and sexual harassment, largely through capacity building and/or sensitizing**

Under a structuring perspective, the development of codes of conduct has been noted, the creation of an auditor's office and the inclusion of a gender policy in the Strategic Planning, which, although they are important for the gender issue, signal only a beginning.

The second set of actions – **sensitizing policies aimed at gender equity in the company's chain of relationships** – included: campaigns for preventing sexual and moral harassment; developing indicators and criteria for evaluating the Company's Social Projects; formulating criteria – that include respect to gender diversity for establishing contracts with servers/ suppliers; undertaking a research project about female workers' profiles.

The third set – **internal and external institutional propaganda** – dealt with publicizing the prerogatives of the Program's Standing Committee; introducing the gender perspective in the intranet and in the company's

Estratégica, que, a pesar de la importancia en el enfrentamiento de la cuestión de género, presentan un carácter de iniciación.

El segundo bloque de acciones - **políticas de sensibilización dirigidas a la equidad de género en la cadena de relaciones de la empresa** – incluyó : campañas para la prevención del acoso sexual y moral; desarrollo de indicadores y criterios para la evaluación de los Proyectos Sociales de la Empresa; formulación de criterios – que incluyan el respeto a la diversidad de género para la realización de contratos con prestadores de servicios / proveedores; realización de una investigación sobre el perfil de la trabajadora.

El tercer bloque - **propaganda institucional interna y externa** – contempló la divulgación de las atribuciones del Comité Permanente y del Programa; la introducción de la perspectiva de género en la Intranet y en la propaganda institucional de la empresa; la creación de una logo-marca y/o slogan que simbolice el esfuerzo empresarial para la absorción del enfoque de género en la gestión empresarial y contribuya para la divulgación del mensaje favorable a la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Los tres campos de incidencia en la cultura organizacional integran dimensiones relacionadas a la cultura: sensibilidad – afecto;



de gênero para realização de contratos com prestadores de serviços/ fornecedores; realização de uma pesquisa sobre o perfil da trabalhadora.

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

Os três campos de incidência na cultura organizacional comportam dimensões relacionadas à cultura: sensibilidade – afeto; práticas culturais e o aspecto informacional. As práticas que sensibilizam para a percepção de uma questão pressupõem a relativização do ponto de vista do indivíduo para uma consciência da alteridade, conduzindo a uma reflexão a respeito da diferença. (LAPLANTINE, 1995), o que significa que sensibilidade no contexto de diversidade cultural é favorecer a existência da diferença enquanto diferença, não como hierarquia. Embora as fronteiras entre o natural e o cultural sejam tênues, existem no comportamento humano, do mais simples ao mais complexo, aspectos naturais e culturais que se mesclam, de modo que o cul-

institutional propaganda; the creation of a logo and/or slogan that symbolizes the entrepreneurial effort to internalize the gender approach in the company's management and contributes to publicizing a message favorable to the construction of equality between men and women.

The three fields of incidence in organizational culture cover dimensions related to culture: sensitivity – affection; cultural practices and information. Practices that sensitize towards the perception of an issue presuppose that individual points of view will be made relative, leading to an awareness of "otherness", and then to a reflection about difference (LAPLANTINE, 1995), Which signifies that sensitivity, in the context of cultural diversity, means favoring the existence of difference in itself, not as hierarchy. Although borders between the natural and the cultural are subtle, there are, in human behavior, from the simplest to the most complex, natural and cultural aspects that intertwine, so that the cultural seems natural and vice-versa (GEERTZ, 1989).

Another field on incidence is that of practices for combating discrimination. A practice, as a category of analysis, is taken here as a phenomenon that covers two aspects, which are the realization

práticas culturais y el aspecto de información. Las prácticas que sensibilizan para la percepción de una cuestión presuponen el tratamiento relativo del punto de vista del individuo para una conciencia de la alteridad, conduciendo a una reflexión sobre la diferencia (LAPLANTINE, 1995), lo que significa que la sensibilidad, en el contexto de la diversidad cultural, es favorecer a la existencia de la diferencia como diferencia, no como jerarquía. Aunque las fronteras entre lo natural y lo cultural sean tenues, existen en el comportamiento humano, del más simple al más complejo, aspectos naturales y culturales que se mezclan, de modo que lo cultural parece natural y vice-versa (GEERTZ, 1989).

Otro campo de incidencia es el de las prácticas de enfrentamiento a la discriminación. Práctica, como categoría de análisis, es aquí tomada como fenómeno que abarca dos aspectos, cuales sean la realización de una acción (conducta efectiva) y la frecuencia de esa realización. Añádase a eso el hecho de que la producción y la reproducción de la cultura se realizan a través de la información - tercer área de incidencia de las acciones de cultura organizacional del Programa. Las prácticas sociales de información agregan significados, símbolos y signos culturales, que son asimilados, rechazados y transmitidos a través

tural parece natural e vice-versa (GEERTZ, 1989).

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

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

of an action (actual conduct) and the frequency of this realization. Add to this the fact that the production and reproduction of culture are carried out through information – the third area of incidence of the Program’s organizational culture actions. Social information practices add cultural meanings, symbols and signs that are assimilated, rejected and transmitted through the dialogical relationship between individual and collective subjects, as social subjects in the construction of their identities.

These practices, as social constructions, are imbricated in the conception of disappointed expectations, in which people adapt to the disappointing reality, at the level of cognition, or protest, at the level of normalization, as stabilized expectations in counterfactual terms (LUHMANN, 1983). The situation under analysis points to a reality in which people have adapted to disappointing situations, through the mechanisms of cultural reproduction, and who, mediated by the Program’s actions, become sensitized to the social asymmetry impairments provoked by the frustration of expectations consolidated in the organizational culture, and attempt to change practices, changing the norms that regulate the practices.

Normalizing stabilizes the expectations regarding what is

de la relación de diálogo entre sujetos individuales y colectivos, como sujetos sociales, en la construcción de sus identidades.

Esas prácticas, en la condición de construcciones sociales, están imbricadas en la definición de expectativas desapuntadas, en que las personas se adaptan a una realidad que desapunta, en el nivel de la cognición o protesta, en el nivel de la normalización como expectativas estabilizadas en términos que van contra los hechos (LUHMANN, 1983). La situación en análisis apunta una realidad en que las personas se adaptaron a situaciones que desapuntan por los mecanismos de reproducción cultural. Y que, mediadas por las acciones del Programa, sensibilizan perjuicios de asimetría social provocada por la frustración de expectativas consolidadas en la cultura organizacional y buscan cambiar prácticas, cambiando normas que reglan las prácticas.

La normalización estabiliza las expectativas con miras al ser y al deber ser, existiendo, por lo tanto, la necesidad de que el sistema social oriente y canalice el procesamiento de la decepción ante expectativas para imponer eficazmente expectativas correctas - las normas; crear normas que se anticipen a decepciones, para disminuirlas, permitiendo estabilizar estructuras – las sanciones. Es así que las prácticas son autorizadas o prohibidas.

cultura organizacional e buscam mudar práticas, mudando normas que regulam as práticas.

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

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

Para Bourdieu (2003), as estruturas produtoras das regularidades também produzem um habitus, visto como um sistema de disposições duráveis e transponíveis que integra as experiências passadas e funciona como uma matriz de percepções, de apreciações e de ações, tornando

and what must be and, therefore, there is a need for the social system to orient and channel the processing of disappointing expectations, in order to efficiently impose the correct expectations - the norms; to create norms that forestall disappointment, to allay them, making it possible to stabilize structure - sanctions. In this way, practices are authorized or forbidden.

In a dialog with Bourdieu (2003), one conceives that knowledge constructs relationships, which structure practices and their representations. And that, although regularity is an important aspect in characterizing a practice, there is a risk of forcing the transformation of the model into reality through mathematical rules, while rules allude to plans and policies and not regularities. Moreover, to face this risk, one must go from the opus operandum to the modus operandi, from statistic regularity to the principle of producing regularity, that is, to the habitus that produces it.

For Bourdieu (2003), regularity producing structures also produce an habitus, seen as a system of lasting and transposable arrangements that integrates past experiences and functions as a matrix of perceptions, appreciation and actions, enabling the fulfillment of different tasks, through the metaphorical trans-

En diálogo con Bourdieu (2003), se concibe que el conocimiento construya relaciones, que estructuran las prácticas y sus representaciones, porque, aunque el aspecto de la regularidad sea importante para caracterizar una práctica, hay el riesgo de forzar la transformación del modelo en realidad por las reglas matemáticas, recordando que las reglas remiten a planes y políticas y no a regularidades. Y, para enfrentar ese riesgo, es preciso ir del opus operantum al modus operandi, de la regularidad estadística al principio de la producción de la regularidad, es decir, al habitus que la produce.

Para Bourdieu (2003), las estructuras productoras de las regularidades también producen un habitus, visto como un sistema de disposiciones durables y transponibles que integra las experiencias pasadas y funciona como una matriz de percepciones, de apreciaciones y de acciones, permitiendo la realización de tareas diferenciadas por la transferencia analógica de esquemas, produciendo, así, prácticas que tienden a reproducir las regularidades.

Eso lleva a concluir que no es una cuestión matemática que indica si una acción informa la existencia de una práctica. Es el análisis del habitus en la interpretación de la cultura organizacional, que indica las prácticas estructurantes del

possível a realização de tarefas diferenciadas pela transferência analógica de esquemas, produzindo, desta forma, práticas que tendem a reproduzir as regularidades.

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

ference of schema, thus producing practices that tend to reproduce the regularities.

This leads to the conclusion that it is not a mathematical issue that indicates if an action confirms the existence of a practice. Is the analysis of the habitus, in the interpretation of an organizational culture, which indicates habitus structuring practices. This means that what was considered a practice in this first edition of the Pro Gender Equity Program, in the context of the companies' plans of action, cannot yet be taken as such, but as actions that contribute towards the institution of Gender Equity Practices. Thus, those actions that offer a greater radius of intervention in gender relations in the organizational culture, aiming at equity, will, beforehand, comprise the **Gender Equity Practices Bank** – an action of the Program destined to favor and encourage cultural changes towards democratizing gender relations.

habitus. Lo que significa que lo que fue considerado práctica en esa primera edición del Programa Pro-Equidad de Género, en el contexto de los planes de acción de las empresas, todavía no puede ser tomado como tal, sino que como acciones que actúan en la institución de Práticas de Equidad de Género. Así siendo, aquellas acciones que propicien un mayor rayo de intervención en las relaciones de género en la cultura organizacional con miras a la equidad compondrán de antemano el **Banco de Práticas de Equidad de Género** - una acción del Programa destinada a favorecer y a estimular cambios culturales en favor de la democratización de las relaciones de género.

## CONCLUSÃO

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

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

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

## CONCLUSION

The Pro Gender Equity Program, as a strategy for combating gender inequality in the world of productive work, aiming at promoting citizenship and sharing gender equity practices, has proven effective and efficacious in attaining its objective in its first edition.

The first objective – contributing towards the elimination of all forms of discrimination in access, remuneration ascension and remaining on the job – was reached, since the Program contributed positively, among those who joined it, to combat different forms of discrimination, while disclosing the problematic existing in gender relations and favoring the process of sensitizing around this theme.

The second objective of the Program – to raise awareness and sensitize employers, and encourage management practices that promote equality of opportunities among men and women in companies – was fully realized, since a large part of the set of actions, both in the area of people management and in the area of organizational culture, is for sensitizing and raising awareness, which is in accordance with the fact that this first edition of the campaign is a beginning.

## CONCLUSIÓN

El Programa Pro-Equidad de Género como estrategia de enfrentamiento de la desigualdad de género en el mundo del trabajo productivo, visando a la promoción de la ciudadanía y a la difusión de prácticas de equidad de género, demostró ser eficiente y eficaz en el alcance de sus objetivos, al lo largo de su primera edición.

El primer objetivo - contribuir para la eliminación de todas las formas de discriminación en el acceso, remuneración ascenso y permanencia en el empleo - fue alcanzado, toda vez que el Programa contribuyó positivamente, en su universo de adhesión, para el enfrentamiento de formas de discriminación, al evidenciar la problemática presente en las relaciones de género y al favorecer el proceso de sensibilización al rededor de la temática.

El segundo objetivo del Programa - crear conciencia y sensibilizar empleadores y estimular las prácticas de gestión que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las empresas - fue plenamente alcanzado, puesto que el conjunto de acciones, tanto en el campo de gestión de personas, como en el de cultura organizacional, sobresale por la

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

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

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

The third objective – to publicly acknowledge the companies’ commitment to gender equity at work – was likewise accomplished, both through the signing of the Term of Commitment and in the publicity about the Program in each company and the interviews given. The high point was the awarding of the Pro Gender Equity Seal.

As to the fourth objective – creating the Pro Gender Equity Network – one can state that there are structuring elements of the network in the process of being developed, especially in the Mines and Energy Sector. However, it is important to note that this process was enabled by the inner dynamics of the aforementioned sector. On the other hand, the Program’s dynamics offered few possibilities for meeting and sharing among companies in this first edition. Therefore, if this objective is maintained in the second edition, it is important to consider, within the logic of the Program’s execution, possibilities for forming the aforementioned network that will establish a dialog with the structures in course.

The fifth objective, constructing a bank of “good management practices” that promotes gender equity in the work world – is now being undertaken. This document shall supply the actions that will be contained in the bank, which

sensibilização y creación de conciencia, corroborando el carácter de iniciación de esa primera edición del Programa.

El tercer objetivo – reconocer públicamente el compromiso de las empresas con la equidad de género en el mundo del trabajo – fue igualmente cumplido, ya sea en el acto de firma del Término de Compromiso, así como en las piezas de publicidad del Programa en cada empresa y en las entrevistas concedidas. El punto alto fue la concesión del Sello Pro-Equidad de Género.

En relación al cuarto objetivo – crear la red Pro-Equidad de Género – se puede afirmar que hay elementos estructurantes de red en proceso, especialmente, en el Sector de Minas y Energía. Sin embargo, es importante subrayar que tal proceso fue propiciado por la dinámica interna del referido sector. Por otra parte, las dinámicas del Programa auspiciaron pocas posibilidades de encuentro y compartimiento entre las empresas, en esa primera edición, de modo que si ese objetivo se mantuviere en la segunda edición, es importante considerar, en la lógica de ejecución del Programa, posibilidades de constitución de la mencionada red, que vengán dialogar con las estructuras en curso.

El quinto objetivo - construir un banco de “buenas prácticas”

rar no Banco, o qual passou a ser denominado de “Banco de Práticas de Equidade de Gênero”.

Desse modo, pode-se afirmar que a conclusão da primeira edição do Programa forneceu elementos para que se continue com a estratégia por ela ser adequada ao enfrentamento das desigualdades de oportunidades no mundo do trabalho.

has been named “Gender Equity Practices Bank”.

Thus, one can state that the conclusion of the first edition of the Program supplied elements in favor of continuing with this strategy, since it is adequate for combating inequality of opportunities in the work world.

de gestión que promueva la equidad de género en el mundo del trabajo – se encuentra en curso de ejecución. El presente documento informará las acciones que figurarán en el Banco, el cual pasó a llamarse “Banco de Práticas de Equidad de Género”.

Así, se puede afirmar que la conclusión de la primera edición del Programa dio para que se continúe con la estrategia porque ella es adecuada para el enfrentamiento de las desigualdades de oportunidades en el mundo del trabajo.





REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA  
BIBLIOGRAPHICAL REFERENCE  
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

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

## PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

### MATRIZ DE CONCESSÃO DO SELO

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

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

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

#### **Cumprimento das Ações**

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

#### **Gestão de Pessoas**

Recrutamento e seleção

Processos de capacitação e treinamento interno

Ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração

Programas de saúde e segurança no trabalho

Política de benefícios

#### **Cultura Organizacional**

Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado geracional e orientação sexual) e ocorrência de assédio moral e sexual.

Práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamento da

### Síntese da Matriz para a Concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero – 2007

Aprovada na Reunião do Comitê Pró-Equidade de Gênero, em 21 de novembro de 2006

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

### Síntese da Matriz para a Concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero – 2007

Aprovada na Reunião do Comitê Pró-Equidade de Gênero, em 21 de novembro de 2006

ITEM	EMPRESAS	ADESÃO	FICHA PERFIL	PLANO DE AÇÃO
09	FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.	SIM	SIM	SIM
10	ITAIPIU BINACIONAL	SIM	SIM	SIM
11	PETROBRAS – PETRÓLEO BRASILEIRO S.A.	SIM	SIM	SIM
12	BANCO DO BRASIL S.A.	SIM	SIM	NÃO
13	BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S.A.	SIM		NÃO
14	CPRM – CIA. DE PESQUISA DE RECURSOS MINERAIS	SIM		NÃO
15	EMBRAPA – EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA	SIM		NÃO
16	RADIOBRÁS – EMPRESA BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO S.A.			NÃO

### Matriz para a Concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero – 2007

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
CEAL - COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS	09.08.2006	<b>05 ações / 01 não cumprida</b> <b>Recrutamento e Seleção</b> - Incluir, no cadastro de registro do sistema de informação dos funcionários, dados sobre sexo, raça, etnia e escolaridade (em curso) <b>Processos de capacitação e treinamento interno</b> - Incorporar o recorte de gênero em todos os cursos	<b>09 ações / 00 não cumprida</b> <b>Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual</b> - Instituir o Comitê Permanente para as Questões de Gênero da CEAL (cumprida)- Divulgar a criação e as atribuições do Comitê Permanente bem como sensibilizar o corpo gerencial e		GP 80% - satisfatório CO 100% - muito satisfatório  SELO CONCEDIDO

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
		<p>e treinamentos da CEAL (cumprida)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar a capacitação de gestores e do Comitê Permanente sobre o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e nas questões de gênero, a fim de que estes sejam formadores de opinião (em curso)</li> </ul> <p><b>Ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover a mudança da nomenclatura dos cargos na empresa (em curso)</li> </ul> <p>Política de saúde e segurança no trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimular a implantação de ações para a atenção integral à saúde da mulher, estendendo, inclusive, às trabalhadoras terceirizada (não cumprida)</li> </ul>	<p>os empregados sobre a importância das questões de gênero (não cumprida)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Designar as delegadas da CEAL junto ao Comitê do MME (cumprida)</li> <li>- Participar de assembleias, sessões de capacitação e outros eventos afins (em curso)</li> <li>- Apoiar e fortalecer as ações do MME para as questões de gênero (em curso)</li> <li>- Estimular a observância nos ACT's e nas Convenções Trabalhistas, de cláusulas que promovam direitos iguais no emprego e profissão em relação ao gênero, raça e etnia (cumprida)</li> </ul> <p><b>Políticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da empresa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar campanha interna para prevenção de assédio sexual e moral (em curso)</li> </ul> <p><b>Propaganda institucional interna e externa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar que nas publicidades e patrocínios da CEAL não seja veiculada qualquer imagem discriminatória ou estereotipada de gênero, raça ou etnia ligada à sua marca (cumprida)</li> <li>- Criar campanhas para a divulgação de eventos e publicações relativas à saúde da mulher (em curso)</li> </ul>		

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
CEPEL - CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA	05.09.2006	<p><b>04 ações / 00 não cumprida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Efetivar pesquisa junto aos empregados efetivos e demais colaboradores no sentido conhecer via para a obtenção de dados desagregados por sexo, cor e escolaridade (cumprida)</li> <li>- Promover um ciclo de palestras reflexivas sobre Eqüidade de Gênero (em curso – 02 realizadas e 02 previstas)</li> <li>- Implantar um novo sistema de análise de desempenho e resultados (em curso)</li> <li>- Implantar o Programa de Qualidade de Vida (cumprida)</li> </ul>	<p><b>04 ações / 00 não cumprida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação do Comitê Permanente para as Questões de Gênero do MME (em curso)</li> <li>- Incorporar o recorte de gênero na cultura organizacional do CEPEL (em curso)</li> <li>- Criar um serviço de Ouvidoria no CEPEL (em curso)- Promover treinamento para todos os membros do Comitê de Gênero (cumprida)</li> <li>- Divulgação interna na empresa da implementação do Plano (cumprida)</li> </ul>		<p>GP 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- muito satisfatório</li> </ul> <p>CO 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- muito satisfatório</li> </ul> <p>SELO CONCEDIDO</p>
ELETRONUCLEAR		<p><b>04 ações / 00 não cumprida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fazer gestão corporativa para garantir assento em Comissões, Comitês, Grupos de Trabalho instituídos com finalidade de defender assuntos de interesse da força de trabalho (em curso)</li> <li>- Desenvolver ações educacionais inclusivas relativas ao processo de conscientização, capacitação e</li> </ul>	<p><b>08 ações / 00 não cumprida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar o perfil social da ELETRONUCLEAR com base nas informações coletadas pelo instrumento de pesquisa da SPM (cumprida)</li> <li>- Pactuar o Plano de Ação com a SPM (cumprida)</li> <li>- Formalizar a pactuação do Plano de Ação junto à Diretoria e demais áreas envolvidas na execução das ações (cumprida)</li> <li>- Divulgar sistematicamente na mídia interna e externa informações sobre as ações afirmativas de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir recorte de gênero no Programa Luz para Todos. (cumprida)</li> <li>- Apoiar programas, projetos sociais, campanhas e eventos do Governo Federal e ou da sociedade civil que visem contribuir para a igualdade e eqüidade de</li> </ul>	<p>GP 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- muito satisfatório</li> </ul> <p>CO 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- muito satisfatório</li> </ul> <p>AT 100% - muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p> <p>GP 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- muito satisfatório</li> </ul>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
-ELETROBRÁS TERMONUCLEAR S. A.	06.09.2006	<p>disseminação das questões de gênero</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar instrumento de Pesquisa de Qualidade de Vida com recorte de gênero, raça/cor para ser aplicado junto a força de trabalho (em curso)</li> <li>- Incluir no sistema informatizado de pessoal o recorte de gênero, raça/cor e orientação sexual para o acompanhamento estratificado dos processos de admissão, contratação de estagiários e ações educacionais da força e trabalho(cumprida)</li> <li>- Desenvolver ações de saúde preventiva para força de trabalho (cumprida)</li> </ul> <p><b>12 ações / 00 não cumprida</b></p> <p><b>Processos de Capacitação e Treinamentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar pesquisa quanto à cor/etnia dos empregados (cumprida)</li> <li>- Introduzir no Cadastro de Pessoal da empresa os dados de cor/etnia (cumprida)</li> <li>- Introduzir no Banco de Dados de Treinamentos os dados: escolaridade, sexo e cor/etnia</li> </ul>	<p>gênero implementadas na ELETROBRÁS (cumprida)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atuar junto às empresas federais de distribuição, recomendando diretrizes e estratégias que promovam e fortaleçam as ações afirmativas de gênero (cumprida)</li> <li>- Criar um canal de atendimento específico para questões de gênero (em curso)</li> <li>- Elaborar relatório das ações afirmativas de gênero para inclusão no Balanço Social da ELETROBRÁS (cumprida)</li> <li>- Divulgação interna na empresa da implementação do Plano (em curso)</li> </ul> <p><b>05 ações / 00 não cumprida</b></p> <p><b>Mecanismos de Combate às Práticas de Discriminação</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Providenciar a elaboração, aprovação e divulgação do Código de Conduta (cumprida)</li> <li>- Realizar palestras e treinamentos voltados para o público gerencial (cumprida)</li> <li>- Realizar campanhas para prevenção do assédio sexual e moral (realização de palestra – cumprida)</li> </ul> <p><b>Propaganda Institucional Interna e Externa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduzir a perspectiva</li> </ul>	gênero. (em curso)	<p>CO 100% - muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p> <p>GP 100% - muito satisfatório</p> <p>CO 100% - muito satisfatório</p>
	22.09.2006				

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
		<p>(cumprida)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisar a indicação de treinamentos por sexo em cada diretoria (em curso)</li> <li>- Ampliar as ofertas de treinamentos na área administrativa e financeira no catálogo da empresa (em curso)</li> </ul> <p><b>Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliar a capacitação das mulheres (em curso)</li> </ul> <p><b>Salário e Remuneração</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realização de um estudo que analise a relação de ocupação / tempo de serviço / salário-base por sexo(em curso)</li> </ul> <p><b>Programas de Saúde e Segurança</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar levantamento dos motivos mais freqüentes de afastamento de empregados, por sexo e cor/etnia (em curso)</li> <li>- Promover palestras educativas (cumprida)</li> <li>- Promover eventos alusivos ao "Dia Internacional da Mulher" (cumprida)</li> </ul> <p><b>Política de benefícios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar estudo para viabilizar</li> </ul>	<p>de gênero na Intranet (cumprida)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduzir a perspectiva de gênero na propaganda institucional da empresa (cumprida)</li> </ul>		
			<p><b>08 ações / 00 não cumprida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar eventos em datas importantes</li> <li>- 08 de março e 25 de novembro (cumprida)</li> <li>- Realizar eventos de divulgação (cumprida)</li> </ul>		

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
ITAIPU BINACIONAL		<p>a ampliação dos exames periódicos (em curso)</p> <p>- Realizar estudo para analisar a concessão de bolsa educacional (em curso)</p> <p><b>04 ações / 00 não cumprida</b></p> <p>- Atualizar perfil social com gênero raça e etnia (cumprida)- Elaborar material de apoio à ação educativa sob o enfoque de gênero - caderno com a disseminação dos resultados (cumprida)</p> <p>- Organizar palestras sobre cidadania e equidade de gênero (cumprida)</p> <p>- Ações corporativas pró-equidade (em curso)</p>	<p>- Providenciar a impressão de folder sobre assédio moral (em curso)</p> <p>- Distribuir cartilha apresentando a Lei 11.340/2006 – Maria da Penha (em curso)</p> <p><b>10 ações / 00 não cumprida</b></p> <p><b>Mecanismos de combate às práticas de discriminação</b></p> <p>- Realizar censo interno que possibilite a auto-declaração de forma a</p>	<p>- Inserir a Eqüidade de Gênero nos programas: "Cultivando água boa", "Saúde na fronteira" e "Proteção à criança e à adolescente" (cumprida)</p>	<p>AT 100%</p> <p>- muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p>
FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS	05 e 06/10.2006	<p><b>08 ações / 00 não cumprida</b></p> <p><b>Recrutamento e seleção</b></p> <p>- Alterar as os textos das normas da empresa e orientar o órgão competente para a adaptar a formatação de editais de concursos (cumprida)</p> <p>- Processo de capacitação e treinamento interno</p>	<p>identificar a cor/etnia dos empregados da empresa e terceirizados (em curso)</p> <p>- Promover fóruns internos que apresentem desafios e propostas para disseminar a eqüidade de gênero aplicada à gestão do negócio (cumprida)</p> <p>- Redigir diretrizes para as mulheres de FURNAS, tomando como base o</p>	<p><b>09 ações / 01 não cumprida</b></p> <p>- Promover diagnóstico, visitando as regionais da empresa com análise de documentos corporativos (cumprida)</p> <p>- Realizar</p>	<p>GP 100%</p> <p>- muito satisfatório</p> <p>CO 100%</p> <p>- muito satisfatório</p> <p>AT 88,88%- muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p>
CGTEE - COMPANHIA		<p>- Realizar campanha</p>			<p>GP 100%</p> <p>- muito satisfatório</p> <p>CO 100%</p> <p>- muito satisfatório</p>



EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
		<p>de comunicação com diversas mídias tais como: internet, cartas, palestras e folders (cumprida)</p> <p>- Divulgar cursos, eventos de capacitação profissional, treinamentos e palestras no Escritório Central e Áreas Regionais (cumprida)</p> <p>- Promover curso de especialização para mulheres capacitando-as para posições gerenciais (cumprida)</p> <p><b>Ascensão profissional e sua relação com planos de carreira, cargos, salários e remuneração</b></p> <p>- Implantar o projeto sobre Bolsa de Transferência (em curso)</p> <p><b>Programa de saúde e segurança no trabalho</b></p> <p>- Realizar estatística priorizando afastamento pelo mesmo motivo para cada empregado, desagregado por sexo e raça (em curso)</p> <p>- Propor parceria com as academias nas áreas de atuação da empresa (em curso)</p> <p>- Equipar os banheiros femininos com armários funcionais (cumprida)</p>	<p>diagnóstico realizado (cumprida)</p> <p>- Criar, ao longo do ano de 2006, campanhas internas sobre temas ligados à equidade de gênero – Semana da Mulher, projeto “Construindo em FURNAS um Olhar Coletivo sobre a Mulher numa Perspectiva de Gênero”, projeto “Sempre um Papo” - e lançar o documento “Diretrizes para as Mulheres de FURNAS” (cumprida)</p> <p>- Criar “jogo” na homepage da empresa, baseado no objetivo 3 do conjunto dos oito “Objetivos de Desenvolvimento do Milênio” (cumprida)</p> <p>- Realizar duas reuniões mensais com o Grupo de Gênero (GG) e monitorar o acompanhamento do Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de Gênero (em curso)</p> <p>- Fomentar a conscientização sobre a necessidade de combater a violência contra a mulher: realizar palestras e oficinas; promover campanhas em parceria com outras entidades no Dia de Combate à Violência contra a mulher; divulgar a legislação nacional de enfrentamento a violência contra a mulher no âmbito da empresa e comunidades (cumprida)</p> <p>- Realizar filme institucional relatando</p>	<p>palestras com gerentes das empresas contratadas terceirizadas com oficinas com empregados para conscientizar sobre a importância da valorização das relações de gênero (cumprida)</p> <p>- Desenvolver projetos sociais com foco na capacitação, geração de renda e na autonomia das mulheres (cumprida)</p> <p>- Realizar oficinas para desconstruir conceitos e idéias que coloquem a mulher em condições de subordinação nas relações sociais e afetivas (cumprida)</p> <p>- Promover o projeto “Aldeia da Cidadania”, atendendo as populações prioritárias do Projeto Luz para Todos (cumprida)</p> <p>- Incrementar parcerias com instituições e universidades (em curso)</p> <p>- Trabalhar junto</p>	

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA CENTRAIS	06.10.2006	<p><b>08 ações / 00 não cumprida</b></p> <p><b>Recrutamento e Seleção</b></p> <p>- Aprimorar a ficha cadastral da CGTEE para que a mesma possibilite o balanço de gênero, levando em consideração exigências de ordem técnica (cumprida)</p> <p>- Capacitar pessoal do DAH, responsável pela coleta dos dados (em curso)</p> <p><b>Processos de capacitação e treinamento interno</b></p> <p>- Promover lançamento do Plano, no dia</p>	<p>as experiências, oficinas e entrevistas ocorridas durante o projeto</p> <p>”Construindo em FURNAS um olhar Coletivo sobre a Mulher numa Perspectiva de Gênero” (cumprida)</p> <p>- Divulgar o compromisso de FURNAS com a equidade de gênero e valorização da mulher (cumprida)</p> <p>- Divulgar idéias, conceitos e informações que valorizem o trabalho das mulheres (em curso)</p> <p><b>07 ações / 00 não cumprida</b></p> <p><b>Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual</b></p> <p>- Promover ações de impacto em datas especiais: (i) lançamento de um folder sobre violência contra a mulher e produtividade no trabalho, com ênfase em raça (25/11); (ii) exibição de filme ou peça teatral, seguida de debate, sobre o Dia Internacional de Combate à Violência contra a Mulher, com debate; (iii) apresentação de um momento cultural sobre o Dia da Declaração Universal de Direitos</p>	<p>aos fornecedores os indicadores de diversidade e de gênero, por meio de reuniões e palestras (em curso)</p> <p>- Valorizar iniciativas culturais de e para mulheres (cumprida)</p> <p>- Realizar seminário com a presença de jornalistas, profissionais de comunicação e movimentos de mulheres para propor um novo olhar sobre os conteúdos midiáticos do cotidiano, à luz dos direitos das mulheres (não cumprida)</p> <p>- Painel com o Balanço do Plano – dezembro de 2006 (a ser cumprida)</p> <p><b>01 ação /00 não cumprida</b></p> <p>- Premiação pública de projetos que se destaque</p>	<p>SELO CONCEDIDO GP 100%</p> <p>- muito satisfatório CO 100%</p> <p>- muito satisfatório</p> <p>SELO</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
		<p>8 de março (Dia Internacional da Mulher), com distribuição de folders, cartazes, camisetas e slogan, bem como palestra sobre Assédio Sexual e Moral na sede e na Usina de Candiota (cumprida)</p> <p>- Realizar ciclo de debates (mensais), entre junho e novembro, sobre os temas: Gênero; Feminismo; Direitos Humanos das Mulheres; Gênero, Feminismo e Outras Ciências (antropologia, filosofia, psicologia e ciências sociais); Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos; Direitos Trabalhistas das Mulheres (em curso)</p> <p>- Estimular a participação do quadro técnico da CGTEE no Seminário estadual/ Nacional de Formação da Rede em Gênero, organizado pela THEMIS, com o apoio da Coordenação Nacional de DST/AIDS do Ministério da Saúde, com inserção de logomarca da CGTEE no manual informativo e banner (cumprida)</p> <p>- Capacitar pessoal do DAH, responsável pela coleta de dados cadastrais (cumprida)</p> <p>- Desenvolver e</p>	<p>Humanos (10/12), com ênfase nas Metas do Milênio dedicadas à construção da equidade de gênero, com produção realizada pelas funcionárias da CGTEE ao longo dos encontros do Comitê de Gênero (em curso)</p> <p>- Criar link para divulgar campanha “Pró-Equidade de Gênero nas Relações de Trabalho - Gerando Igualdade”, oferecendo espaço onde os funcionários possam debater e obter informações sobre o tema (cumprida)</p> <p>- Elaborar Indicadores e Critérios para avaliação dos Projetos Sociais da Empresa (em curso)</p> <p><b>Políticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da empresa</b></p> <p>- Formular critérios – que incluam respeito à diversidade de gênero – para realização de contratos com prestadores de serviços/ fornecedores (em curso)</p> <p>- Realizar pesquisa sobre o perfil da trabalhadora da CGTEE, com vistas a um maior conhecimento sobre as expectativas e opiniões sobre o funcionamento da empresa (cumprida) Propaganda institucional interna e</p>		

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S. A.		<p>executar programa capaz de promover sensibilização do corpo funcional (homens e mulheres) nas temáticas relacionadas a gênero e discriminação nos ambientes doméstico, de trabalho e sociedade em geral (em curso) Política de saúde e segurança no trabalho</p> <p>- Desenvolver indicadores que meçam e acompanhem a evolução da inclusão do atendimento de condições específicas às necessidades das mulheres (em curso)</p> <p><b>04 ações / 00 não cumprida</b></p> <p><b>Recrutamento e Seleção</b></p> <p>- Estabelecer procedimentos normativos nos processos de contratação de mão-de-obra terceirizada permanente e de estagiários, que contemplem a inclusão de negros, indígenas, mulheres e portadores de necessidades especiais - Ação 6 (cumprida)</p>	<p>externa</p> <p>- Criar logomarca e/ou slogan que simbolize o esforço empresarial para a internalização da abordagem de gênero na gestão empresarial e contribua na divulgação da mensagem favorável à construção da igualdade entre homens e mulheres, que é meta do milênio, introduzindo-a em todo o material institucional (cumprida)</p> <p>- Elaborar e reproduzir material de campanha para a implementação do Plano CGTEE Pró-Eqüidade de Gênero (cumprida)</p> <p><b>03 ações / 00 não cumprida</b></p> <p><b>Políticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da empresa</b></p> <p>- Sensibilizar a força de trabalho da empresa para as questões de gênero, raça, etnia e portadores de necessidades especiais</p> <p>- Ação 1 (em curso)</p>		CONCEDIDO
ELETROSUL CENTRAIS		<p>- Identificar quadro funcional com enfoque de gênero, raça, etnia e portador de necessidades especiais - Ação 4 (em curso)</p>	<p><b>Propaganda institucional interna e externa</b></p> <p>- Implantar plano de mídia interna que valorize a diversidade étnico-racial e de gênero, regional</p> <p>- Ação 2 (em curso)</p>		<p>GP 100% - muito satisfatório</p> <p>CO 90% - muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
ELÉTRICAS S.A.  PETROBRÁS – PETRÓLEO		<p><b>Processos de capacitação e treinamento interno</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Criar o Programa Pró-igualdade de Gênero no Plano Diretor de Educação</li> <li>- Ação 5 (cumprida)</li> </ul> <p><b>Ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adequar o instrumento de pesquisa ECO (Estudo do Clima Organizacional) no tocante à igualdade de gênero, raça, etnia e portador de necessidades especiais. - Ação 3 (em curso)</li> </ul> <p><b>01 ação / 00 não cumprida</b></p> <p><b>Processos de capacitação e treinamento interno</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar oficinas temáticas e seminários (cumprida)</li> </ul> <p><b>05 ações / 01 não cumprida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atualizar e revisar o cadastro e o currículo dos empregados em todo o Sistema Petrobrás (em curso)</li> <li>- Atualizar e revisar o cadastro e o currículo dos empregados em todo o Sistema Petrobrás (cumprida)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar evento para a divulgação da questão de gênero na Eletronorte, no dia 20 de novembro (a cumprir)</li> </ul> <p><b>10 ações / 01 não cumprida</b></p> <p><b>Mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e à ocorrência de assédio moral e sexual</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar o grupo gerencial para as questões de assédio moral e sexual no contexto do trabalho (em curso)</li> <li>- Promover debate sobre a ocorrência de assédio (em curso)</li> <li>- Criar Ouvidoria (a cumprir)</li> </ul>		<p>GP 80% - satisfatório CO 100% - muito satisfatório AT 100% - muito satisfatório</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
		- Garantir verba	<p>Políticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamentos da empresa</p> <p>- Sensibilizar o grupo gerencial para as questões de assédio moral e sexual no contexto do trabalho (em curso)</p> <p>- Inserir a temática de gênero no Encontro de Qualidade de Vida dos Técnicos de Manutenção (cumprida)</p> <p>- Promover a Campanha do Laço Branco, por meio de visita de 15 minutos em cada setor da empresa, uma semana antes do início dos “16 Dias de Ativismo” (em curso)</p> <p><b>Propaganda institucional interna e externa</b></p> <p>- Elaborar informativo para o Comitê de Gênero (cumprida)</p> <p>- Elaborar panfletos para a Campanha do Laço Branco (em curso)</p> <p>- Elaborar o site do Comitê e dar apoio institucional mediante a produção de material de divulgação (cumprida)-</p> <p>Participar de eventos ligados à temática de gênero (7º Congresso internacional “Fazendo Gênero”, da UFSC, e o Encontro Estadual do Laço Branco, SC (em curso)</p> <p><b>08 ações / 00 não cumprida</b></p>		

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
BRASILEIRO S. A  CAIXA ECONÔMICA		<p>específica para treinamento na área de gênero/diversidade em todo o sistema (cumprida)</p> <p>- Conceder licença de até 2 anos para empregadas do mar após a licença maternidade (não cumprida – adiada para 2007)</p> <p>- Capacitar, de forma continuada, os membros Comissão de Gênero (em curso)</p> <p><b>10 ações / 01 não cumprida</b></p> <p>- Promover a participação de empregados no Encontro Nacional de Núcleos e Grupos de Pesquisa “Pensando Gênero e Ciências”, realizado entre 29 e 31 de março (não cumprida)</p> <p>- Incluir no PCMSO o exame preventivo de câncer do colo de</p>	<p>- Implantar processo benchmarking sobre equidade de gênero (cumprida – pesquisa)</p> <p>- Inserir no Plano Estratégico posicionamento que contemple o respeito à diversidade e a liderança na atração e retenção de competências, sem discriminação de etnia, raça, sexo, orientação sexual, idade ou deficiência (em curso no âmbito internacional e interno)</p> <p>- Criar Subcomissão de Gênero para área internacional e empresas do sistema (cumprida)</p> <p>- Realizar pesquisa de gênero nas subsidiárias com representação na CG (em curso)</p> <p>- Manter apoio à campanha “16 Dias de Combate à Violência Contra a Mulher” (em curso)</p> <p>- Estimular a valorização e o respeito às questões de gênero/diversidade na propaganda institucional (em curso)- Estimular a participação das mulheres em fóruns e debates (cumprida)</p> <p>- Criar link sobre gênero no site da Petrobrás (em curso)</p> <p><b>19 ações / 00 não cumprida</b></p> <p><b>Mecanismos de combate às práticas de discriminação</b></p> <p>- Firmar Termo de</p>	<p>na abordagem de gênero (cumprida e em curso)</p> <p><b>02 ações / 00 não cumprida</b></p> <p>- Realizar campanhas, interna e externa, de</p>	<p>SELO CONCEDIDO</p> <p>GP 90% - muito satisfatório CO 100% - muito satisfatório AT 100% - muito satisfatório</p> <p>SELO CONCEDIDO</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
FEDERAL		<p>útero e de mama para mulheres acima de 40 anos (em curso)</p> <p>- Solicitar relatório a GERET sobre inscritos e aprovados em processos seletivos por raça, gênero e idade (a ser realizar em dezembro)</p> <p>- Incluir o tema "Eqüidade de Gênero" nas reuniões com gestores do programa de integração da CAIXA e na formação gerencial (cumprida)</p> <p>- Acompanhar evolução da ocupação de cargos comissionados e publicar os indicadores (cumprida)</p> <p>- Realizar reuniões com GEPES, GEATI e GESAD com vistas a orientar a contratação de prestadores de serviço (cumprida)</p> <p>Solicitar relatório de inscritos e aprovados em processos seletivos, por raça, gênero e idade (a realizar)</p> <p>- Encaminhar mensagem aos gestores sobre a importância da promoção da</p>	<p>Compromisso (cumprida)- Realizar seminário Diversidade Conjunto Cultural (cumprida)</p> <p>- Formar Comitê e estimular a utilização do canal Viva Voz (cumprida)</p> <p>- Divulgar treinamento sobre Diversidade na UCC (em curso)</p> <p>- Premiar SR que mais se destacaram em indicadores de equidade de gênero (cumprida)- Formar comitê gestor de eqüidade de gênero (cumprida)</p> <p>- Conscientizar corpo funcional, estagiários e adolescentes aprendizes sobre o assédio moral e sexual (em curso)</p> <p>- Premiar e divulgar as mulheres indicadas para o prêmio Destaque Mulher 2006 (cumprida)</p> <p>- Divulgar balanço da execução do Plano de Ação (a cumprir)</p> <p>- Divulgar a evolução dos dados da diversidade CAIXA (a cumprir)</p> <p>- Produzir material informativo com ênfase em questões de violência contra mulheres (cumprida)</p> <p><b>Comunicação</b></p> <p>- Divulgar a assinatura do Termo de Compromisso (cumprida)</p> <p>- Elaborar matéria para a Revista Gente da Caixa sobre a situação das mulheres no contexto dos "Oito Objetivos do Milênio" (cumprida)</p> <p>- Enviar e-mail para</p>	<p>conscientização sobre a violência contra a mulher (a cumprir)</p> <p>Práticas de sensibilização</p> <p>- Encaminhar correspondência para empresas parceiras, informando sobre a participação da CAIXA no Programa Pró-Eqüidade de Gênero, com vistas a sensibilizá-las para o tema (a cumprir)</p>	



EMPRESAS PARTICIPANTES	Realização do Monitoramento – Cumprimento Plano de Ação				
	DATA	GESTÃO DE PESSOAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	AÇÕES TRANSBORDANTES	CUMPRIMENTO DAS AÇÕES E AVALIAÇÃO
		igualdade de gênero (cumprida) <b>Capacitação e treinamento</b> - Incluir o tema "Eqüidade de Gênero" nos cursos oferecidos (em curso) Política de benefícios - Realizar estudos sobre a viabilidade em se contratar acompanhamento pedagógico até a oitava série para filhos/as de empregados (a cumprir)	empregados em datas emblemáticas: 08 de março, Dia das Mães, 20 de novembro e 25 de novembro (cumprida) - Editar e veicular no programa TV Caixa uma síntese do seminário realizado (a cumprir) - Publicar, mensalmente, no site da SUPES, de indicadores de equidade de gênero e raça (cumprida) - Elaborar matéria para o Jornal da CAIXA (cumprida) - Produzir material informativo com ênfase em questões de violência contra mulheres (cumprida)		

## PRO-GENDER EQUITY PROGRAM SEAL CONCESSION MATRIX

The main condition for obtaining the Pro Gender Equity Seal is the fulfillment of the Plan of action agreed upon by the participating company Pro Gender Equity Program.

The Plan of action must have been agreed upon, considering the two areas of incidence – People Management and Organizational culture.

The Seal will be awarded to the company that fulfills, in a “Highly Satisfactory”, actions referring to those two areas, as distributed below:

### **Accomplishment of the actions**

Highly Satisfactory	85% to 100%
Satisfactory	70% a 84%
Slightly Satisfactory	69% to 50%
Non Satisfactory less than	50%

### **People management**

- Recruiting and Selection
- Capacity building and internal training processes
- Corporate ascension and career plans, posts, salaries and remuneration
- Programs for safety and health at work
- Policy of Benefits

### **Organizational culture**

Mechanisms for combating discrimination practices (sex, race, state of pregnancy and sexual orientation) and occurrence of moral and sexual harassment.

Sensitizing practices aimed at gender equity in the company’s network of relationships

**Summary of the matrix for awarding the pro gender equity seal -2007**  
Approved at the Meeting of the Pro gender equity Committee on November 21, 2006

ITEM	COMPANIES	JOINED	PROFILE FORM	PLAN OF ACTION
01	CEAL – COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS (Electric-Power Company of the State of Alagoas)	YES	YES	YES
02	CEF - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL (Federal Savings Bank)	YES	YES	YES
03	CGTEE – COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA (Thermal Electric Power Generation Company)	YES	YES	YES
04	CEPEL – CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA (Electric Power Research Center)	YES	YES	YES
05	ELETOBRÁS – CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A. (Brazilian Power Stations INC.)	YES	YES	YES
06	ELETRONORTE – CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE (Power Stations of the North of Brazil INC.)	YES	YES	YES
07	ELETRONUCLEAR – ELETROBRÁS TERMONUCLEAR (Eletrobrás Thernuclear)	YES	YES	YES
08	ELETROSUL – CENTRAIS ELÉTRICAS S.A. (Electric Power Stations INC.)	YES	YES	YES

**Summary of the matrix for awarding the pro gender equity seal -2007**  
Approved at the Meeting of the Pro gender equity Committee on November 21, 2006

ITEM	COMPANIES	JOINED	PROFILE FORM	PLAN OF ACTION
09	FURNAS ELECTRIC POWER STATIONS INC.	YES	YES	YES
10	ITAIPU BINATIONAL	YES	YES	YES
11	PETROBRAS – BRAZILIAN PETROLEUM INC.	YES	YES	YES
12	BANKOF BRAZIL INC.	YES	YES	NO
13	BANK OF THE NORTHEAST OF BRAZIL INC.	YES		NO
14	CPRM – MINERAL RESOURCES RESEARCH COMPANY	YES		NO
15	EMBRAPA – BRAZILIAN AGRICULTURE RESEARCH COMPANY	YES		NO
16	RADIOBRÁS – BRAZILIAN COMMUNICATION COMPANY INC.	YES		NO

**Matrix for awarding the pro gender equity seal - 2007**

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESSMENT
CEAL – COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS  (Electric-Power Company of the State of Alagoas)	08.09.2006	<b>05 actions / 01 not accomplished</b> <b>Recruiting and Selection</b> - Including, in the register of the information system of the employees, data about sex, race, ethnicity and level of schooling (in process) <b>Capacity building and internal training</b>	<b>09 actions / 00 not accomplished</b> <b>Mechanisms for combating discrimination practices (sex, race, state of pregnancy and sexual orientation) and the occurrence of moral and sexual harassment</b> -Instituting the Standing Committee for CEAL's Gender issues (accomplished)		PM (people management) 80% - satisfactory OC (organizational culture) 100% - Highly Satisfactory  SEAL AWARDED

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESSMENT
		<p><b>processes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporating the Gender cut in all of CEAL's courses and training programs (accomplished)</li> <li>- Carrying our capacity building sessions for managers in the Standing Committee regarding the National Plan of Policies for Women, and in Gender issues, so they will become opinion formers (in process)</li> </ul> <p><b>Corporate ascension and career plans, posts, salaries and remuneration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoting a change of the naming of the work posts in the company (in process)</li> </ul> <p><b>Policy for health and safety at work</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encouraging the implantation of actions for total attention to woman's health, also for outsource employees (not accomplished)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicizing the creation and prerogatives of the Standing Committee and sensitizing management and employees as to the importance of Gender issues (not accomplished)</li> <li>- Designate CEAL's delegates to the MME (Ministry of the Environment) Committee (accomplished)</li> <li>- Participate in assemblies, capacity building sessions and other similar events (in process)</li> <li>- Support and strengthen the actions of the MME related to Gender issues (in process)</li> <li>- Encourage the observance, in the ACT's and at conventions, of clauses that promote equal rights at the job and profession regardless of Gender, race and ethnicity (accomplished)</li> </ul> <p><b>Sensitizing policies aimed at Gender equity in the company's chain of relationships</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carrying out an internal campaign for preventing sexual and moral harassment (in process)</li> </ul> <p><b>Internal and external institutional propaganda</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determining that CEAL's publicity and sponsorships should not include to any discriminatory or stereotyped image of Gender, race or ethnicity linked to its brand name (accomplished)</li> <li>- Creating campaigns</li> </ul>		

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESSMENT
CEPEL – CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA  (Electric Power Research Center)	09.05.2006	<b>04 actions / 00 not accomplished</b> - Carry out research with permanent employees and other collaborators, to gain knowledge about them, as a way of obtaining data segregated by sex, color and level of schooling (accomplished) - Promoting a cycle of reflexive talks on Gender Equity (in process – 02 realized and 02 foreseen) - Implanting a new system for analyzing performance and results (in process) - Implanting the Quality of Living Program (accomplished)	for publicizing events and publications relative to women’s health (in process)  <b>04 actions / 00 not accomplished</b> - Participation of the Standing Committee for Gender issues of the MME (in process) - Incorporating the Gender cut in CEPEL’s organizational culture (in process) - Create an Auditor’s Office service at CEPEL (in process) - Promote training for all members of the Gender Committee (accomplished) - Internal publicizing as to the Plan’s implementation in the company (accomplished)		PM 100% - Highly Satisfactory OC 100% - Highly Satisfactory  SEAL AWARDED
	09.06.2006	<b>04 actions / 00 not accomplished</b> - Doing corporate management to assure participation in Commissions, Committees and Workgroups, institute with the purpose of defending subjects of interest of the workforce (in process) - Realizing inclusive educational actions: Developing actions related to the process of promoting awareness, capacity building and dissemination of Gender	<b>08 actions / 00 not accomplished</b> - Elaborate ELETROBRÁS’ social profile, based on the information collected with the SPM’s research instrument (accomplished) - Agreeing on the Plan of Action with the SPM (accomplished) - Formalizing the agreement on the Plan of action with the Directory and other areas involved in executing the actions (accomplished) - Systematically publicize, in the internal and external media, information on Gender related affirmative actions implemented	- Include Gender in the “Programa Luz para Todos” (Light for All Program). (accomplished) - Support programs, social projects, campaigns and events of the Federal Government or of civil society aimed at contributing towards Gender equality and equity. (in process)	PM 100% - Highly Satisfactory OC 100% - Highly Satisfactory OA (Overflowing Actions) 100% - Highly Satisfactory  SEAL AWARDED
ELETROBRÁS – CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A.  (Brazilian Electric Power Stations INC.)					

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESMENT
ELETRONUCLEAR –ELETROBRÁS TERMONUCLEAR S. A  (Eletrobrás Thermonuclear)	09.22.2006	issues - Elaborating an instrument for researching Quality of Living with Gender, race and color cut, to be applied to the workforce (in process) - Including in the computerized staff system, Gender, race/color and sexual orientation cuts, to follow up, in a stratified way, the processes of admission and hiring of interns and educational actions of the workforce (accomplished) - Developing preventive health measures for the workforce (accomplished)	in ELETROBRÁS (accomplished) - Work with the federal distribution companies, recommending guidelines and strategies that promote and strengthen Gender related affirmative actions (accomplished) - Create a specific service channel for Gender issues Gender (in process) - Elaborate a report of the Gender related affirmative actions to include in ELETROBRÁS' Social Balance (accomplished) - Internal publicizing, in the company, of the implementation of the Plan (in process)		PM 100% - Highly Satisfactory OC 100% - Highly Satisfactory  SEAL AWARDED

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESMENT
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyze the prescription of training programs by sex in each directory (in process)</li> <li>- Increasing the amount of training programs in the administrative and financial areas offered in the company's catalog (in process)</li> </ul> <p><b>Corporate Ascension and Positions and Career Plan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Broadening women's capacity building (in process)</li> </ul> <p><b>Salaries and Remuneration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carrying out a studies the relationship between occupation/ time of service/ basic salary and sex (in process)</li> </ul> <p><b>Health and Safety at work Programs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Raising the most frequent reasons why employees leave the job by sex and color/ ethnicity (in process)</li> <li>- Promoting educational talks (accomplished)</li> <li>- Promoting events allusive to the "International Women's Day" (accomplished)</li> </ul> <p><b>Policy of Benefits</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carrying out a study to enable the broadening of periodical exams (in process)</li> <li>- Carrying out a study to analyze the concession of scholarships (in process)</li> </ul> <p><b>04 actions / 00 not</b></p>	<p>Gender perspective in the company's institutional propaganda (accomplished)</p> <p><b>08 actions / 00 not accomplished</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hold events on important dates - Mach 08 and November 25 (accomplished)</li> </ul>		<p>GP 100% - Highly Satisfactory CO 100% - Highly Satisfactory</p>

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESSMENT
ITAIPU BINACIONAL (Itaipu Binational)	10/5 and 6/2006	<p><b>accomplished</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Updating the social profile with Gender, race and ethnicity (accomplished)</li> <li>- Developing support material for the educational measure with a focus on Gender – a notebook sharing the results (accomplished)</li> <li>- Organizing talks about citizenship and Gender equality (accomplished)</li> <li>- Corporate pro equality actions (in process)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hold publicizing events (accomplished)</li> <li>- Publish a folder on moral harassment (in process)</li> <li>- Distribute a booklet presenting the Law 11340/2006 – Maria da Penha (in process)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Include Gender Equity in the programs: "Cultivando água boa" (Cultivating good water), "Saúde an fronteira" (Health at the border) and "Proteção à criança e ao adolescente" (Protection for children and adolescents) (accomplished)</li> </ul>	<p>AT 100% - Highly Satisfactory</p> <p>SEAL AWARDED</p>
FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS (Electric Power Stations)	10.06.2006	<p><b>08 actions / 00 not accomplished</b></p> <p><b>Recruiting and Selection</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Altering the texts of the company's norms and orienting the responsible organization to adapt the format of bylaws for public selection tests (accomplished)</li> </ul> <p><b>Capacity building and internal training process</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Holding an awareness campaign with several medias, such as the Internet, letters, talks and folders (accomplished)</li> <li>- Publicizing courses, professional capacity building events, training programs and talks at the Central Office and Regional Areas (accomplished)</li> <li>- Promoting a <i>latu sensu</i> graduate course for women, empowering</li> </ul>	<p><b>10 actions / 00 not accomplished</b></p> <p><b>Mechanisms for combating discrimination practices</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hold an internal census that offers the possibility of self-declaration, so to identify the color/ethnicity of the company's employees and outsource employees (in process)</li> <li>- Promote internal fora that present challenges and propositions to disseminate Gender equity applied to business management (accomplished)</li> <li>- Draft guidelines for the women in FURNAS, based on a diagnosis that has been made (accomplished)</li> <li>- Create, throughout the year of 2006, internal campaigns dealing with themes connected to Gender equity – Women's Week, the project "Construindo em FURNAS um Olhar Coletivo sobre a Mulher numa Perspectiva de Gênero" (Constructing in</li> </ul>	<p><b>09 actions / 01 not accomplish</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promote a diagnosis, visiting the company's regional branches and analyzing corporate documents (accomplished)</li> <li>- Hold talks with managers of contracted outsource companies, along with workshops for employees, to build awareness as to the importance of valuing Gender relations (accomplished)</li> <li>- Develop social projects focused on capacity building, income generation and autonomy</li> </ul>	<p>PM 100% - Highly Satisfactory</p> <p>OC 100% - Highly Satisfactory</p> <p>OA 88,88%- Highly Satisfactory</p> <p>SEAL AWARDED</p>



PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESSMENT
		<p>them for management positions (accomplished)</p> <p><b>Corporate Ascension and its relationship with career plans, positions, salaries and remuneration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implanting the project related to the Transfer Bag (in process)</li> </ul> <p><b>Health and safety at work program</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calculate statistics on employees, separating them by reason for leaving the job, related to sex and race (in process)</li> <li>- Proposing partnerships with gyms at the places where the company functions (in process)</li> <li>- Equipping female bathrooms with functional cupboards (accomplished)</li> </ul>	<p>Furnas a Collective Vision of Women, in a Gender Perspective), the “Sempre um Papo” (Always a chat) project- and launching the document “Diretrizes para as Mulheres de FURNAS” (Guidelines for Women in Furnas) (accomplished)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Create a game on the company’s homepage, based on the objective number 3 of the set of eight “Millennium Development Goals” (accomplished)</li> <li>- Hold two monthly meeting with the Gender Group (GG) and monitor the follow-up on the Plan of action of the Pro gender Equity Program (in process)</li> <li>- Foster awareness building on the need to combat violence against women, hold talks and workshops ; promote campaigns in partnership with other entities on the Day for Combating Violence Against Women; publicize the national legislation for combating violence against women, in the scope of the company and communities (accomplished)</li> <li>- Create an institutional film relating the experiences, workshops and interviews that took place during the project “Construindo em FURNAS um Olhar Coletivo sobre a Mulher numa Perspectiva de</li> </ul>	<p>for women (accomplished)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hold workshops to deconstruct concepts and ideas that put women in subordinate conditions in social and affective relationships (accomplished)</li> <li>- Promote the “Aldeia da Cidadania” (Citizenship Village) Project, serving priority populations of the “Luz para Todos” (Light for All) Project (accomplished)</li> <li>- Enhance partnerships with institutions and universities (in process)</li> <li>- Work with the suppliers of diversity and Gender indicators, through meetings and talks (in process)</li> <li>- Value cultural initiatives for women (accomplished)</li> <li>- Hold a seminar attended by journalists, communications’ professionals and women’s’ movements to propose a new way of looking at the mediate contents of daily life, under</li> </ul>	

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESMENT
CGTEE – COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA  (Thermal Electric Power Generation Company)		<p><b>08 actions / 00 not accomplished</b></p> <p><b>Recruiting and Selection</b></p> <p>- Enhancing the CGTEE's registration form in order to enable it to accomplish a Gender balance, taking technical demands into consideration (accomplished)- Build capacity among the DAH staff, responsible for data collection (in process)</p> <p><b>Capacity building and internal training processes</b></p> <p>- Promoting the launching of the Plan, on March 8 (International Women's Day), distributing folders, posters, T-shirts and slogans, as well as a talk on Moral and Sexual Harassment</p>	<p>Gênero" (Constructing in Furnas a Collective Vision of Women, in a Gender Perspective) (accomplished)</p> <p>- Publicize FURNAS' commitment to Gender equity and valuing women (accomplished)</p> <p>- Publicize ideas, concepts and information that value women's work (in process)</p> <p><b>07 actions / 00 not accomplished</b></p> <p><b>Mechanisms for combating discrimination practices (sex, race, state of pregnancy and sexual orientation) and the occurrence of moral and sexual harassment</b></p> <p>- Promoting impact actions on special dates: (i) launching a folder about violence against women and productivity at work, with an emphasis on race (11/25); (ii) showing a film or play, followed by a debate, about the International Day for Combating Violence Against Women; (iii) present a "cultural moment about the Day of the Declaration of Human Rights (12/10), emphasizing the Millenium Goals dedicated to the construction of Gender Equity, produced by the female employees of</p>	<p>the perspective of women's' rights (not accomplished)</p> <p>- Panel with the Plan's Outcomes – December 2006 (to be accomplished)</p>	<p>PM 100% - Highly Satisfactory</p> <p>OC 100% - Highly Satisfactory</p> <p>SEAL AWARDED</p>

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESSMENT
		<p>at the headquarters of the Candiota Plant (accomplished)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carry out monthly cycles of debates, between June and November, on the themes of: Gender; Feminism, Human Rights of Women, Gender, Feminism and Other Sciences (anthropology, philosophy, psychology and social sciences); Sexual Rights and Reproductive Rights, Women's Labor Rights (in process)</li> <li>- Encourage the participation of the CGTEE's technical staff in the State/National Seminar of Network Forming in Gender, organized by THEMIS, with support from the National Coordination for SDT/AIDS of the Ministry of Health, adding CGTE's logo to the information manual and banner (accomplished)</li> <li>- Do capacity building with the DAH staff responsible for collecting register data (accomplished)</li> <li>-Develop and execute a program capable of sensitizing the body of employees (men and women) to themes related to Gender and discriminations in the following environments: home, work and society in general (in process)</li> </ul>	<p>CGTEE throughout the meeting of the Gender Committee (in process)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Create a link for publicizing the campaign "Pro Gender Equity in Work Relations – Generating Equality", offering a space where the employees can debate and obtain information on the theme (accomplished)</li> <li>- Elaborate indicators and criteria for evaluating the Company's social projects (in process)</li> </ul> <p><b>Sensitizing policies aimed at Gender equity in the company's chain of relationships</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulate criteria – that include respect to Gender diversity – for contracting servers/ suppliers (in process)</li> <li>- Carrying out a research project on the profile of CGTEE's female employees, to know more about their expectations of and opinions about the company (accomplished)</li> </ul> <p><b>Internal and external institutional propaganda</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Create a logo or slogan that symbolizes the company's to internalize the Gender approach in the company's management and contributes to publicize a favorable message for constructing equality between men</li> </ul>		

PM 100% - Highly Satisfactory

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESMENT
<p>CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S. A.</p> <p>(Electric Power Stations of the North of Brazil INC.)</p>	10.16.2006	<p><b>Policy for health and safety at work</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Develop indicators that measures and monitor the evolution of the inclusion of measures that answer to specific conditions of women’s needs.</li> </ul> <p><b>Recruiting and Selection</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establish normative procedures in the processes of hiring permanent outsource workers and interns that contemplate the inclusion of African Brazilians, Native Brazilians, women and people with special needs – Action 6 (accomplished)</li> <li>- Identifying the body of employees with a focus on Gender, race, ethnicity and special needs - Action 4 (in process)</li> </ul> <p><b>Capacity building and internal training processes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Create the Pro Gender Equity Program in the Directive Plan for Education – Action 5 (accomplished)</li> </ul> <p><b>Corporate ascension and career plans, posts, salaries and remuneration</b></p>	<p>and women, which is a millenium goal, introducing it in all institutional material (accomplished)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Develop and reproduce campaign material for implementing the CGTEE Pro Gender Equity Plan. (accomplished)</li> </ul> <p><b>Sensitizing policies aimed at Gender equity in the company’s chain of relationships</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensitize the company’s workforce to the issued of Gender, race, ethnicity and special needs (Action 1) (in process)</li> </ul> <p><b>Internal and external institutional propaganda</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implant an internal media plan that values ethnic/racial and Gender diversity at the regional level – Action 2 (in process) – Action 2 (in process)</li> <li>-Holding and event to publicize the Gender issue at Eletronorte, on November 20 (to be fulfilled)</li> </ul>		<p>OC 100% - Highly Satisfactory</p> <p>SEAL AWARDED</p>

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESMENT
<p>ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.</p> <p>(Electric Power Stations INC.)</p>	10.27.2006	<p>- Adequate the ECO research tool (Organizational Climate Study) in relation to equity of Gender, race, ethnicity and special needs - Action 3 (in process)</p> <p><b>01 action / 00 not accomplished</b></p> <p><b>Capacity building and internal training processes</b></p> <p>- Carry out theme workshops and seminars (accomplished)</p>	<p><b>10 actions / 01 not accomplished</b></p> <p><b>Mechanisms for combating discrimination practices (sex, race, state of pregnancy and sexual orientation) and the occurrence of moral and sexual harassment</b></p> <p>- Sensitize the management group to issues to issues of moral and sexual harassment in the work context (in process)</p> <p>- Promote a debate on the occurrence of harassment (in process)</p> <p>- Create Ouvidoria (to be accomplished)</p> <p><b>Sensitizing policies aimed at gender equity in the company's chain of relationships</b></p> <p>- Sensitize the management group to issues to issues of moral and sexual harassment in the work context (in process)</p> <p>- Include the Gender theme in the Quality of Living meeting of the Maintenance Technicians (accomplished)</p> <p>- Promote the "White Ribbon campaign, by visiting each sector of the company for fifteen minutes, one week before the beginning of the "Sixteen Days of Activism" (in process)</p>		<p>PM 100% - Highly Satisfactory</p> <p>OC 90% - Highly Satisfactory</p> <p>SEAL AWARDED</p>

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESMENT
PETROBRÁS – PETRÓLEO BRASILEIRO S. A.		<p><b>05 actions / 01 not accomplished</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Updating and revising the register and curricula of all the employees in the entire Petrobrás System (in process)</li> <li>- Updating and</li> </ul>	<p><b>Internal and external institutional propaganda</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Develop and newsletter of the Gender Committee (accomplished)</li> <li>- Create pamphlets of the White Ribbon Campaign (in process)</li> <li>- Develop the Committee's website and give institutional support to the production of publicizing material (accomplished)</li> <li>- Participate in events connected to the theme of Gender (7th International Congress "Making Gender", at UFSC, and the "State White Ribbon Meeting", SC (State of Santa Catarina) (in process)</li> </ul> <p><b>08 actions / 00 not accomplished</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implant benchmarking process on Gender equity (accomplished – research)</li> <li>- Insert in the Strategic Plan the a position that contemplates respect to diversity and leadership in attracting and retaining competencies, without discrimination on the grounds of ethnicity, race, sex, sexual orientation, age or special needs (in process, in the international and internal ambits)</li> </ul>	<p><b>01 action /00 not accomplished</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Public awarding of outstanding projects in their</li> </ul>	<p>PM 80% - satisfactory OC 100% - Highly Satisfactory OA 100% - Highly Satisfactory</p> <p>SEAL AWARDED</p>

PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESSMENT
(Brazilian Petroleum INC.)		revising the register and curricula of all the employees in the entire Petrobrás System (accomplished) - Assuring specific funding for training in the area of Gender/ diversity in the entire system (accomplished) - Granting licensees of up to 2 years for employees working on ocean platforms, after the maternity leave (not accomplished – postponed until 2007) - Offer continuing capacity building programs to the members of the Gender Commission (in process)	- Create a Gender Submission for the international areas and companies in the system (accomplished) - Carry out Gender research in the subsidiaries represented at CG (in process) - Maintain support to the “16 Dias de Combate à Violência Contra a Mulher” (Sixteen Days of Combating Violence Against Women) (in process) - Encouraging valuing and respect to Gender/ diversity issues in the institutional propaganda (in process) - Encourage women’s participation in fora and debates (accomplished) - Create link on Gender on Petrobrás’ website (in process) <b>19 actions / 00 not accomplished</b> <b>Mechanisms for combating discrimination practices</b> - Signing a Term of Commitment (accomplished) - Holding “Diversity in the Cultural Context” seminar (accomplished) - Form committee to encourage the use of the “Viva Voz” channel (accomplished) - Publicize training course in Diversity at the UCC (in process) - Awards SR’s (sub-regional units) that are most outstanding in	approach to Gender (accomplished and in process)	
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL (Federal Savings Bank)	10.31.2006	<b>10 actions / 01 not accomplished</b> - Promoting the participation of employees in the National Meeting of Research Groups and Centers “Thinking Gender and Sciences”, carried out between March 29 and 31 (not accomplished)		<b>02 actions / 00 not accomplished</b> - Hold internal and external campaigns for raising awareness	PM 90% - Highly Satisfactory OC 100% - Highly Satisfactory OA 100% - Highly Satisfactory

PARTICIPATING COMPANIES

Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action

DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESSMENT SEAL AWARDED
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Including in the PCMSO preventive exams for uterine cancer and breast cancer for women over 40 ( in process)</li> <li>- Request from GERET a report on those who signed-up for and were approved in selective processes by race, Gender and age (to be done in December)</li> <li>- Including the theme "Equity of Gender" in meetings with managers of CAIXA's integration program and in training for management (accomplished)</li> <li>- Monitor the occupation of nominates positions and publish the indicators (accomplished)</li> <li>- Holding meetings with GEPES, GEATI and GESAD aiming at orienting the contracting of servers (accomplished)</li> <li>- Requesting a report on those who signed-up for and were approved in selective processes by race, Gender and age (to be accomplished)</li> <li>- Distributing a message among managers on the importance of promoting Gender equality (accomplished)</li> </ul> <p><b>Capacity Building and Training</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Including the themes "Gender Equity" in the courses offered (in process)</li> </ul> <p><b>Policy of Benefits</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>indicators of Gender equity(accomplished)</li> <li>- Form a Gender Equity Management Committee (accomplished)</li> <li>- Build awareness among the body of employees, interns and adolescent apprentices about moral and sexual harassment ( in process)</li> <li>- Award and publicize the women indicated for the "Destaque Mulher" (Outstanding Women) Awards 2006 (accomplished)</li> <li>- Publicize the results of the execution of the Plan of Action (to be accomplished)</li> <li>- Publicize the evolution of the data on diversity at CAIXA (to be accomplished)</li> <li>- Produce information material emphasizing issues of violence against women (accomplished)</li> </ul> <p><b>Communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicize the signing of the Term of Commitment (accomplished)</li> <li>- Develop and article for the "Revista Gente da Caixa" (Caixa's People Magazine) about the situations of women in the context of the "Eight Millenium Goals" (accomplished)</li> <li>- Send e-mail to employees on emblematic dates: March 8, Mothers' Day, November 20 and November 25 (accomplished)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>around violence against women (to be accomplished)</li> <li>Sensitizing Practices</li> <li>- Send correspondence to partner companies, informing them of CAIXA's participation in the Pro Gender Equity Program, in order to sensitize them to the theme (to be accomplished)</li> </ul>	



PARTICIPATING COMPANIES	Monitoring – Fulfillment of the Plan of Action				
	DATE	PEOPLE MANAGEMENT	ORGANIZATIONAL CULTURE	OVERFLOWING ACTIONS	FULFILLMENT OF THE ACTIONS AND ASSESMENT
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carrying out a study on the viability of contracting tutors for employees children up to the eighth grade (to be accomplished)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publish and transmit on the “TV Caixa” program a summary of the seminar held (to be accomplished)- Publish monthly, on SUPES’ website, the Gender and race indicators (accomplished)</li> <li>- Develop article for the “Jornal da CAIXA” (CAIXA’s Newspaper) (accomplished)</li> <li>- Produce information material emphasizing issues of violence against women (accomplished)</li> </ul>		



## PROGRAMA PRO-EQUIDAD DE GÉNERO MATRIZ DE CONCESIÓN DEL SELLO

La principal condición para la obtención del Sello Pro-Equidad de Género es el cumplimiento del Plan de Acción pactado por la empresa participante del Programa Pro-Equidad de Género.

El Plan de Acción debe haber sido pactado considerando las dos áreas de incidencia - Gestión de Personas y Cultura Organizacional.

El Sello será concedido a la empresa que cumpla, de modo "muy satisfactorio", acciones referentes a estas dos áreas, conforme distribución a continuación:

### **Cumplimiento de las Acciones**

Muy Satisfactorio	del 85% al 100%
Satisfactorio	del 70% al 84%
Poco Satisfactorio	del 69% al 50%
No Satisfactorio	menos del 50%

### **Gestión de Personas**

Reclutamiento y selección

Procesos de capacitación y entrenamiento interno

Ascenso funcional y planes de carrera, cargos, sueldos y remuneración

Programas de salud y seguridad en el trabajo

Política de beneficios

### **Cultura Organizacional**

Mecanismos de combate a las prácticas de discriminación (sexo, raza, estado de gestación y orientación sexual) y ocurrencia de acoso moral y sexual.

Prácticas de sensibilización dirigidas a la equidad de género en la cadena de relaciones de la empresa.

## Síntesis de la Matriz para la Concesión del Sello Pro-Equidad de Género – 2007

Aprobada en la Reunión del Comité Pro-Equidad de Género, el 21 de noviembre de 2006

ÍTEM	EMPRESAS	ADHESIÓN	FICHA PERFIL	PLAN DE ACCIÓN
01	CEAL – COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS	SÍ	SÍ	SÍ
02	CEF – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	SÍ	SÍ	SÍ
03	CGTEE – COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA	SÍ	SÍ	SÍ
04	CEPEL – CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA	SÍ	SÍ	SÍ
05	ELETRORÁS – CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A.	SÍ	SÍ	SÍ
06	ELETRONORTE – CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE S.A.	SÍ	SÍ	SÍ
07	ELETRONUCLEAR – ELETRORÁS TERMONUCLEAR	SÍ	SÍ	SÍ
08	ELETROSUL – CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.	SÍ	SÍ	SÍ

## Síntesis de la Matriz para la Concesión del Sello Pro-Equidad de Género – 2007

Aprobada en la Reunión del Comité Pro-Equidad de Género, el 21 de noviembre de 2006

ÍTEM	EMPRESAS	ADHESIÓN	FICHA PERFIL	PLAN DE ACCIÓN
09	FURNAS CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.	SÍ	SÍ	SÍ
10	ITAIPU BINACIONAL	SÍ	SÍ	SÍ
11	PETROBRÁS – PETRÓLEO BRASILEIRO S.A.	SÍ	SÍ	SÍ
12	BANCO DO BRASIL S.A.	SÍ	SÍ	NO
			(incompleta)	
13	BANCO DO NORDESTE DO BRASIL S.A.	SÍ	SÍ	NO
14	CPRM – CIA DE PESQUISA DE RECURSOS MINERAIS	SÍ	NO	NO
15	EMBRAPA – EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA	SÍ	NO	NO
16	RADIOBRÁS – EMPRESA BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO S.A.	SÍ	SÍ	NO

## Matriz para la Concesión del Sello Pro-Equidad de Género – 2007

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
CEAL – COMPANHIA ENERGÉTICA DE ALAGOAS	9.08.2006	<b>05 acciones / 01 no cumplida</b> <b>Reclutamiento y Selección</b> - Incluir, en el catastro de registro del sistema de información de los empleados, datos sobre sexo, raza, grupo étnico y escolaridad (en curso) <b>Procesos de capacitación y entrenamiento interno</b> - Incorporar el recorte de género en todos los cursos y entrenamientos de la CEAL (cumplida) - Realizar la	<b>09 acciones / 00 no cumplida</b> <b>Mecanismos de combate a las prácticas de discriminación (sexo, raza, estado de gestación y orientación sexual) y a la ocurrencia de acoso moral y sexual</b> - Instituir el Comité Permanente para las Cuestiones de Género de la CEAL (cumplida) - Divulgar la creación y las atribuciones del Comité Permanente así como sensibilizar el cuerpo gerencial y los empleados sobre la importancia de las cuestiones de género (no cumplida) - Designar las delegadas de la CEAL ante el Comité del		GP 80% - satisfactorio CO 100% - muy satisfactorio  SELLO CONCEDIDO

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
CEPEL – CENTRO DE		<p>capacitación de gestores y del Comité Permanente sobre el Plan Nacional de Políticas para las Mujeres y en las cuestiones de género, a fin de que estos sean formadores de opinión (en curso)</p> <p><b>Ascenso funcional y planes de carrera, cargos, sueldos y remuneración</b></p> <p>- Promover el cambio de la nomenclatura de los cargos en la empresa (en curso)</p> <p><b>Política de salud y seguridad en el trabajo</b></p> <p>- Estimular la implantación de acciones para la atención integral a la salud de la mujer, extendiéndola, inclusive, a las trabajadoras subcontratadas (no cumplida)</p> <p><b>04 acciones / 00 no cumplida</b></p>	<p>MME (cumplida)</p> <p>- Participar de asambleas, sesiones de capacitación y otros eventos semejantes (en curso)</p> <p>- Apoyar y fortalecer las acciones del MME para las cuestiones de género (en curso)</p> <p>- Estimular el cumplimiento en los ACT's y en las Convenciones Laborales, de cláusulas que promuevan derechos iguales en el empleo y en la profesión en relación al género, raza y grupo étnico (cumplida)</p> <p><b>Políticas de sensibilización dirigidas a la equidad de género en la cadena de relaciones de la empresa</b></p> <p>- Realizar campaña interna para prevención de acoso sexual y moral (en curso)</p> <p><b>Propaganda institucional interna y externa</b></p> <p>- Determinar que en las publicidades y auspicios de la CEAL no sea transmitida cualquier imagen discriminatoria o estereotipada de género, raza o grupo étnico ligada a su marca (cumplida)</p> <p>- Crear campañas para la divulgación de eventos y publicaciones relativas a la salud de la mujer (en curso)</p> <p><b>04 acciones / 00 no cumplida</b></p> <p>- Participación del Comité Permanente para las Cuestiones de Género del</p>		

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
PESQUISAS DE ENERGIA ELÉCTRICA	5.09.2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar investigación ante los empleados efectivos y demás colaboradores en el sentido de conocer la vía para la obtención de datos desagregados por sexo, color y escolaridad (cumplida)</li> <li>- Promover un ciclo de charlas reflexivas sobre Equidad de Género (en curso – 02 realizadas y 02 previstas)</li> <li>- Implantar un nuevo sistema de análisis de desempeño y resultados (en curso)</li> <li>- Implantar el Programa de Calidad de Vida (cumplida)</li> </ul> <p><b>04 acciones / 00 no cumplida</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MME (en curso)</li> <li>- Incorporar el recorte de género en la cultura organizacional del CEPEL (en curso)</li> <li>- Crear un servicio de Mediación en el CEPEL (en curso)</li> <li>- Promover entrenamiento para todos los miembros del Comité de Género (cumplida)</li> <li>- Divulgación interna en la empresa de la puesta en práctica del Plan (cumplida)</li> </ul> <p><b>08 acciones /00 no cumplida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar el perfil social de la ELETROBRÁS con base en las informaciones recolectadas por el instrumento de investigación de la SPM (cumplida)</li> </ul>		<p>GP 100% - muy satisfactorio CO 100% - muy satisfactorio</p> <p>SELLO CONCEDIDO</p>
ELETROBRÁS – CENTRAIS ELÉTRICAS BRASILEIRAS S.A.	6.09.2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer gestión corporativa para garantizar asiento en Comisiones, Comités, Grupos de Trabajo instituidos con la finalidad de defender asuntos de interés de la fuerza de trabajo (en curso)</li> <li>- Desarrollar acciones educativas inclusivas relativas al proceso de creación de conciencia, capacitación y diseminación de las cuestiones de género – Elaborar instrumento de Investigación de Calidad de Vida con recorte de género, raza/ color para ser aplicado a la fuerza de trabajo (en curso)</li> <li>- Incluir en el sistema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pactar el Plan de Acción con la SPM (cumplida)</li> <li>- Formalizar la formación de pactos del Plan de Acción ante la Dirección y demás áreas involucradas en la ejecución de las acciones (cumplida)</li> <li>- Divulgar sistemáticamente en los medios de comunicación internos y externos informaciones sobre las acciones afirmativas de género puestas en práctica en ELETROBRÁS (cumplida)</li> <li>- Actuar ante las empresas federales de distribución,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir recorte de género en el Programa Luz para Todos. (cumplida)</li> <li>- Apoyar programas, proyectos sociales, campañas y eventos del Gobierno Federal y o de la sociedad civil que visen a contribuir para la igualdad y equidad de género. (en curso)</li> </ul>	<p>GP 100% - muy satisfactorio CO 100% - muy satisfactorio AT 100% - muy satisfactorio</p> <p>SELLO CONCEDIDO</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
ELETRONUCLEAR –ELETROBRÁ TERMONUCLEAR S.A.	22.09.2006	<p>informatizado de personal el recorte de género, raza/color y orientación sexual para el seguimiento estratificado de los procesos de admisión , contratación de pasantes y acciones educativas de la fuerza y trabajo(cumplida)</p> <p>- Desarrollar acciones de salud preventiva para fuerza de trabajo (cumplida)</p> <p><b>12 acciones / 00 no cumplida</b></p> <p><b>Procesos de Capacitación y Entrenamiento</b></p> <p>- Realizar investigación sobre el color/grupo étnico de los empleados (cumplida)</p> <p>- Introducir en el Catastro de Personal de la empresa los datos de color/grupo étnico (cumplida)</p> <p>- Introducir en el Banco de Datos de Entrenamiento los datos: escolaridad, sexo y color/grupo étnico-cumplida</p> <p>- Analizar la indicación de entrenamientos por sexo en cada dirección (en curso)</p> <p>- Aumentar las ofertas de entrenamientos en el área administrativa</p>	<p>recomendando directrices y estrategias que promuevan y fortalezcan las acciones afirmativas de género (cumplida)</p> <p>- Crear un canal de atención específica para cuestiones de género (en curso)</p> <p>- Elaborar informe de las acciones afirmativas de género para inclusión en el Balance Social de ELETROBRÁS (cumplida)</p> <p>- Divulgación interna en la empresa de la puesta en práctica del Plan (en curso)</p> <p><b>05 acciones / 00 no cumplida</b></p> <p><b>Mecanismos de Combate a las Prácticas de Discriminación</b></p> <p>- Organizar la elaboración, aprobación y divulgación del Código de Conducta (cumplida)</p> <p>- Realizar charlas y entrenamientos dirigidos al público gerencial (cumplida)</p> <p>- Realizar campañas para prevención del acoso sexual y moral (realización de charla – cumplida)</p> <p><b>Propaganda Institucional Interna y Externa</b></p> <p>- Introducir la perspectiva de género en la Intranet (cumplida)</p> <p>- Introducir la perspectiva de género en la propaganda institucional de la empresa (cumplida)</p>		<p>GP 100% - muy satisfactorio</p> <p>CO 100% - muy satisfactorio</p> <p>SELLO CONCEDIDO</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
ITAIPUBINACIONAL		<p>y financiera en el catálogo de la empresa (en curso)</p> <p><b>Ascenso Funcional y Plan de Cargos y Carrera</b></p> <p>- Aumentar la capacitación de las mujeres (en curso)</p> <p><b>Sueldo y Remuneración</b></p> <p>- Realización de un estudio que analice la relación de ocupación / tiempo de servicio / sueldo-base por sexo (en curso)</p> <p><b>Programas de Salud y Seguridad</b></p> <p>- Realizar un estudio de los motivos más frecuentes de alejamiento de empleados, por sexo y color/grupo étnico (en curso)</p> <p>- Promover charlas educativas (cumplida)</p> <p>- Promover eventos alusivos al "Día Internacional de la Mujer" (cumplida)</p> <p><b>Política de beneficios</b></p> <p>- Realizar estudio para viabilizar el aumento de los exámenes periódicos (en curso)</p> <p>- Realizar estudio para analizar la concesión de beca educativa (en curso)</p> <p><b>04 acciones / 00 no cumplida</b></p> <p>- Actualizar perfil social con género raza y grupo étnico (cumplida)</p>	<p><b>08 acciones / 00 no cumplida</b></p> <p>- Realizar eventos en fechas importantes</p> <p>- 08 de marzo y 25 de noviembre (cumplida)</p> <p>- Realizar eventos de divulgación (cumplida)</p>	<p>- Incluir la Equidad de Género en</p>	<p>GP 100% - muy</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
ELÉTRICAS FURNAS CENTRAIS	5 y 6.10.2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar material de apoyo a la acción educativa bajo el enfoque de género</li> <li>- cuaderno con la disseminación de los resultados - cumplida</li> <li>- Organizar charlas sobre ciudadanía y equidad de género (cumplida)</li> <li>- Acciones corporativas pro-equidad (en curso)</li> </ul> <p><b>08 acciones / 00 no cumplida</b></p> <p><b>Reclutamiento y selección</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar la impresión de fólder sobre acoso moral (en curso)</li> <li>- Distribuir cartilla presentando la Ley 11.340/2006 – Maria da Penha (en curso)</li> </ul> <p><b>10 acciones / 00 no cumplida</b></p> <p><b>Mecanismos de combate a las prácticas de discriminación</b></p>	<p>los programas: "Cultivando agua buena", "Salud en la frontera" y "Protección del niño y del adolescente" (cumplida)</p>	<p>satisfactorio CO 100% - muy satisfactorio AT 100% - muy satisfactorio</p> <p>SELLO CONCEDIDO</p>
	6.10.2006	<p>- Modificar los textos de las normas de la empresa y orientar el organismo competente para adaptar el formato de anuncios de concursos (cumplida)</p> <p><b>Proceso de capacitación y entrenamiento interno</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar campaña de comunicación con diversos medios de comunicación tales como: Internet, cartas, charlas y fólderes (cumplida)</li> <li>- Divulgar cursos, eventos de capacitación profesional, entrenamientos y charlas en la Oficina Central y Áreas Regionales (cumplida)</li> <li>- Promover curso de especialización para mujeres capacitándolas para cargos gerenciales (cumplida)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar censo interno que permita la auto declaración de forma a identificar el color/grupo étnico de los empleados de la empresa y subcontratados (en curso)</li> <li>- Promover foros internos que planteen desafíos y propuestas para disseminar la equidad de género aplicada a la gestión del negocio (cumplida)</li> <li>- Redactar directrices para las mujeres de FURNAS, tomando como base el diagnóstico realizado (cumplida)</li> <li>- Crear, a lo largo del año de 2006, campañas internas sobre temas vinculados a la equidad de género – Semana de la Mujer, proyecto "Construyendo en FURNAS una Mirada Colectiva sobre la Mujer en una Perspectiva de Género", proyecto "Siempre una Charla"</li> </ul>	<p>09 acciones / 01 no cumplida</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover diagnóstico, visitando las regionales de la empresa con análisis de documentos corporativos (cumplida)</li> <li>- Realizar charlas con gerentes de las empresas subcontratadas con talleres con empleados para crear conciencia sobre la importancia de la valorización de las relaciones de género (cumplida)</li> <li>- Desarrollar proyectos sociales con foco en la capacitación, generación de ingresos y en la autonomía de las mujeres (cumplida)</li> <li>- Realizar oficinas para deshacer</li> </ul>	<p>GP 100% - muy satisfactorio CO 100% - muy satisfactorio AT 88,88% - muy satisfactorio</p> <p>SELLO CONCEDIDO</p>



EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS <b>Ascenso profesional</b>	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
		<p><b>y su relación con planes de carrera, cargos, sueldos y remuneración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar el proyecto sobre Bolsa de Transferencia (en curso)</li> </ul> <p><b>Programa de salud y seguridad en el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar estadística priorizando el alejamiento por el mismo motivo para cada empleado, desagregado por sexo y raza (en curso)</li> <li>- Proponer acción mancomunada con las academias en las áreas de actuación de la empresa (en curso)</li> <li>- equipar los baños femeninos con armarios funcionales (cumplida)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- y lanzar el documento “Directrices para las Mujeres de FURNAS” (cumplida)</li> <li>- Crear “juego” en la homepage de la empresa, basado en el objetivo 3 del conjunto de los ocho “Objetivos de Desarrollo del Milenio” (cumplida)</li> <li>- Realizar dos reuniones mensuales con el Grupo de Género (GG) y monitorear el seguimiento del Plan de Acción del Programa Pro-Equidad de Género (en curso)</li> <li>- Fomentar la creación de conciencia sobre la necesidad de combatir la violencia contra la mujer: realizar charlas y talleres; promover campañas en acción mancomunada con otras entidades en el Día de Combate a la Violencia contra la mujer; divulgar la legislación nacional de enfrentamiento a la violencia contra la mujer en el ámbito de la empresa y comunidades (cumplida)</li> <li>- Realizar película institucional relatando las experiencias, talleres y entrevistas ocurridas durante el proyecto “Construyendo en FURNAS una Mirada Colectiva sobre la Mujer en una Perspectiva de Género” (cumplida)</li> <li>- Divulgar el compromiso de FURNAS con la equidad de género y valorización de la mujer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>conceptos e ideas que la pongan a la mujer en condiciones de subordinación en las relaciones sociales y afectivas (cumplida)</li> <li>- Promover el proyecto “Aldea de la Ciudadanía”, atendiendo a los públicos prioritarios del Proyecto Luz para Todos (cumplida)</li> <li>- Incrementar acciones mancomunadas con instituciones y universidades (en curso)</li> <li>- Trabajar ante los proveedores los indicadores de diversidad y de género, a través de reuniones y charlas (en curso)</li> <li>- Valorizar iniciativas culturales de y para mujeres (cumplida)</li> <li>- Realizar seminario con la presencia de periodistas, profesionales de comunicación y movimientos de mujeres para proponer una nueva mirada sobre los contenidos de los medios de comunicación del cotidiano, a la luz de los derechos de las mujeres (no cumplida)</li> </ul>	

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
CGTEE – COMPANHIA DE GERAÇÃO TÉRMICA DE ENERGIA ELÉTRICA		<p><b>08 acciones / 00 no cumplida</b></p> <p><b>Reclutamiento y Selección</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la ficha de catastro de la CGTEE para que ella permita el balance de género, tomando en cuenta exigencias de orden técnico (cumplida)</li> <li>- Capacitar personal del DAH, responsable por la colecta de los datos (en curso)</li> </ul> <p><b>Procesos de capacitación y entrenamiento interno</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover el lanzamiento del Plan, en el día 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), con distribución de fólderes, carteles, camisetas y slogan, así como charla sobre Acoso Sexual y Moral en la sede y en la Usina de Candiota (cumplida)</li> <li>- Realizar ciclo de debates (mensuales), entre junio y noviembre, sobre los temas: Género; Feminismo; Derechos Humanos de las Mujeres; Género, Feminismo</li> </ul>	<p>(cumplida)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgar ideas, conceptos e informaciones que valoricen el trabajo de las mujeres (en curso)</li> </ul> <p><b>07 acciones / 00 no cumplida</b></p> <p><b>Mecanismos de combate a las prácticas de discriminación (sexo, raza, estado de gestación y orientación sexual) y a la ocurrencia de acoso moral y sexual</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover acciones de impacto en fechas especiales : (i) lanzamiento de un fólder sobre violencia contra la mujer y productividad en el trabajo, con énfasis en raza (25/11); (ii) exhibición de película o pieza teatral, seguida de debate, sobre el Día Internacional de Combate a la Violencia contra la Mujer, con debate; (iii) presentación de un momento cultural sobre el Día de la Declaración Universal de Derechos Humanos (10/12), con énfasis en las Metas del Milenio dedicadas a la construcción de la equidad de género, con producción realizada por las empleadas de la CGTEE a lo largo de los encuentros del Comité de Género (en curso)</li> <li>- Crear enlace para</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Panel con el Balance del Plan – diciembre de 2006 (a ser cumplida)</li> </ul>	<p>GP 100% - muy satisfactorio CO 100% - muy satisfactorio</p> <p>SELLO CONCEDIDO</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
		<p>y Otras Ciencias (antropología, filosofía, psicología y ciencias sociales); Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos; Derechos Laborales de las Mujeres (en curso)</p> <p>- Estimular la participación del cuadro técnico de la CGTEE en el Seminario estadual/ Nacional de Formación de la Red en Género, organizado por la THEMIS, con el apoyo de la Coordinación Nacional de DST/AIDS del Ministerio de Salud, con inserción de logomarca de la CGTEE en el manual informativo y banner (cumplida)</p> <p>- Capacitar personal del DAH, responsable por la recolecta de datos de catastro (cumplida)</p> <p>- Desarrollar y ejecutar programa capaz de promover sensibilización del cuerpo funcional (hombres y mujeres) en las temáticas relacionadas a género y discriminación en los ambientes doméstico, de trabajo y sociedad en general (en curso)</p> <p><b>Política de salud y seguridad en el trabajo</b></p> <p>- Desarrollar indicadores que midan y acompañen la evolución de</p>	<p>divulgar campaña "Pro-Equidad de Género en las Relaciones de Trabajo - Generando Igualdad", ofreciendo espacio donde los empleados puedan debatir y obtener informaciones sobre el tema (cumplida)</p> <p>- Elaborar Indicadores y Criterios para la evaluación de los Proyectos Sociales de la Empresa (en curso)</p> <p><b>Políticas de sensibilización dirigidas a la equidad de género en la cadena de relaciones de la empresa</b></p> <p>- Formular criterios – que incluyan respeto a la diversidad de género – para realización de contratos con prestadores de servicios / proveedores (en curso)- Realizar investigación sobre el perfil de la trabajadora de la CGTEE, con miras a un mayor conocimiento sobre las expectativas y opiniones sobre el funcionamiento de la empresa (cumplida)</p> <p><b>Propaganda institucional interna y externa</b></p> <p>- Crear logomarca y/o slogan que simbolice el esfuerzo empresarial para la absorción del enfoque de género en la gestión empresarial y contribuya en la divulgación del mensaje favorable a la construcción de</p>		

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
CENTRAIS ELÉTRICAS DO NORTE DO BRASIL S.A.	16.10.2006	<p>la inclusión del cumplimiento de condiciones específicas de las necesidades de las mujeres ( en curso)</p> <p><b>Reclutamiento y Selección</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer procedimientos normativos en los procesos de contratación de mano de obra subcontratada pasantes, que contemplan la inclusión de negros, indígenas, mujeres y portadores de necesidades especiales</li> <li>- Acción 6 (cumplida)</li> <li>- Identificar cuadro funcional con enfoque de género, raza, grupo étnico y portador de necesidades especiales</li> <li>- Acción 4 (en curso)</li> </ul> <p><b>Procesos de capacitación y entrenamiento interno</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear el Programa Pro-Equidad de Género en el Plan Director de Educación - Acción 5 (cumplida)</li> </ul> <p><b>Ascenso funcional y planes de carrera, cargos, sueldos y remuneración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adecuar el instrumento de</li> </ul>	<p>la igualdad entre hombres y mujeres, que es meta del milenio, introduciéndola en todo el material institucional (cumplida)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar y reproducir material de campaña para la puesta en práctica del Plan CGTEE Pro-Equidad de Género (cumplida)</li> </ul> <p><b>Políticas de sensibilización dirigidas a la equidad de género en la cadena de relaciones de la empresa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar la fuerza de trabajo de la empresa para las cuestiones de género, raza, grupo étnico y portadores de necesidades especiales</li> <li>- Acción 1 (en curso)</li> </ul> <p><b>Propaganda institucional interna y externa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar plan de medios de comunicación interno que valore la diversidad étnico-racial y de género, regional</li> <li>- Acción 2 (en curso)</li> <li>- Realizar evento para la divulgación de la cuestión de género en Eletronorte, en el día 20 de noviembre (a cumplir)</li> </ul>		<p>GP 100% - muy satisfactorio</p> <p>CO 100% - muy satisfactorio</p> <p>SELLO CONCEDIDO</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
ELETROSUL CENTRAIS ELÉTRICAS S.A.		<p>investigación ECO (Estudio del Clima Organizacional) con relación a la equidad de género, raza, grupo étnico y portador de necesidades especiales. - Acción 3 (en curso)</p> <p><b>01 acción / 00 no cumplida</b> <b>Procesos de capacitación y entrenamiento interno</b> - Realizar talleres temáticos y seminarios (cumplida)</p>	<p><b>10 acciones / 01 no cumplida</b> <b>Mecanismos de combate a las prácticas de discriminación (sexo, raza, estado de gestación y orientación sexual) y a la ocurrencia de acoso moral y sexual</b> - Sensibilizar el grupo gerencial para las cuestiones de acoso moral y sexual en el contexto del trabajo (en curso)</p> <p>- Promover debate sobre la ocurrencia de acoso (en curso)</p> <p>- Crear Mediación ( a cumplir)</p> <p><b>Políticas de sensibilización dirigidas a la equidad de género en la cadena de relaciones de la empresa</b> - Sensibilizar el grupo gerencial para las cuestiones de acoso moral y sexual en el contexto del trabajo (en curso)</p> <p>- Incluir la temática de género en el Encuentro de Calidad de Vida de los Técnicos de Mantenimiento (cumplida)</p> <p>- Promover la Campaña de la Moña Blanca,</p>		<p>GP 100% - muy satisfactorio CO 90% - muy satisfactorio</p> <p>SELLO CONCEDIDO</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
PETROBRAS – PETRÓLEO BRASILEIRO S.A.	27.10.2006		<p>a través de visita de 15 minutos en cada sector de la empresa, una semana antes del inicio de los "16 Días de Activismo" (en curso)</p> <p><b>Propaganda institucional interna y externa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar informativo para el Comité de Género (cumplida)</li> <li>- Elaborar panfletos para la Campaña de la Moña Blanca (en curso)</li> <li>- Elaborar el sitio del Comité y dar apoyo institucional mediante la producción de material de divulgación (cumplida)</li> <li>- Participar en eventos vinculados a la temática de género (7º Congreso Internacional "Haciendo Género", de la UFSC, y el Encuentro Estadual de la Moña Blanca, SC (en curso))</li> </ul> <p><b>08 acciones / 00 no cumplida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar proceso de benchmarking sobre equidad de género (cumplida – investigación)</li> <li>- Incluir en el Plan Estratégico posición que contemple el respeto a la diversidad y al liderazgo en la atracción y retención de competencias, sin discriminación de grupo étnico, raza, sexo, orientación sexual, edad o deficiencia (en curso en el ámbito internacional e</li> </ul>		
	31.10.2006	<p><b>05 acciones / 01 no cumplida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizar y revisar el catastro y el currículo de los empleados en todo el Sistema Petrobrás (en curso)</li> <li>- Actualizar y revisar el catastro y el currículo de los empleados en todo el Sistema Petrobrás (cumplida)</li> <li>- Garantizar presupuesto específico para entrenamiento en el área de género/</li> </ul>		<p><b>01 acción /00 no cumplida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega pública de premios a proyectos que sobresalgan en el enfoque de género (cumplida y en curso)</li> </ul>	<p>GP 80% - satisfactorio CO 100% - muy satisfactorio AT 100% - muy satisfactorio SELLO CONCEDIDO</p>

EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL		<p>diversidad en todo el sistema (cumplida)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceder licencia de hasta 2 años para empleadas del mar tras la licencia maternidad (no cumplida – fecha cambiada para el año 2007)</li> <li>- Capacitar, de forma continuada, a los miembros de la Comisión de Género (en curso)</li> </ul> <p><b>10 acciones / 01 no cumplida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la participación de empleados en el Encuentro Nacional de Núcleos y Grupos de Investigación "Pensando Género y Ciencias", realizado entre el 29 y 31 de marzo (no cumplida)</li> <li>- Incluir en el PCMSO</li> </ul>	<p>interno)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear Subcomisión de Género para el área internacional y empresas del sistema (cumplida)</li> <li>- Realizar investigación de género en las subsidiarias con representación en la CG (en curso)</li> <li>- Mantener el apoyo a la campaña "16 Días de Combate a la Violencia Contra a Mujer" (en curso)</li> <li>- Estimular la valorización y el respeto a las cuestiones de género/diversidad en la propaganda institucional (en curso)</li> <li>- Estimular la participación de las mujeres en foros y debates (cumplida)</li> <li>- Crear enlace sobre género en el sitio de Petrobrás (en curso)</li> </ul> <p><b>19 acciones / 00 no cumplida</b></p> <p>Mecanismos de combate a las prácticas de discriminación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Firmar Término de Compromiso (cumplida)</li> <li>- Realizar seminario Diversidad Conjunto Cultural (cumplida)</li> <li>- Formar Comité y estimular la utilización del canal Viva Voz (cumplida)</li> <li>- Divulgar</li> </ul>	<p><b>02 acciones / 00 no cumplida</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar campañas, interna y externa, de creación de conciencia sobre la violencia contra la mujer (a cumplir)</li> </ul>	

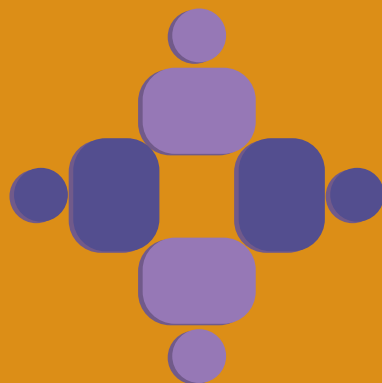
EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
		<p>el examen preventivo de cáncer del cuello de útero y de mama para mujeres de más de 40 años (en curso)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitar informe a GERET sobre inscriptos y aprobados en procesos selectivos por raza, género e edad (a realizarse en diciembre)</li> <li>- Incluir el tema "Equidad de Género" en las reuniones con gestores del programa de integración de CAIXA y en la formación gerencial (cumplida)</li> <li>- Acompañar la evolución de la ocupación de cargos comisionados y publicar los indicadores (cumplida)</li> <li>- Realizar reuniones con GEPES, GEATI y GESAD con miras a orientar la contratación de prestadores de servicio (cumplida)</li> <li>- Solicitar informe de inscriptos y aprobados en procesos selectivos, por raza, género e edad (a realizar)</li> <li>- Enviar mensaje a los gestores sobre la importancia de la promoción de la igualdad de género (cumplida) Capacitación y entrenamiento- Incluir el tema "Equidad de Género" en los cursos ofrecidos (en curso) Política de beneficios- Realizar estudios sobre la viabilidad de contratar seguimiento pedagógico hasta la octava serie para</li> </ul>	<p>entrenamiento sobre Diversidad en la UCC (en curso)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Premiar SR que más se destacaron en indicadores de equidad de género (cumplida)</li> <li>- Formar comité gestor de equidad de género (cumplida)</li> <li>- Crear conciencia en el cuerpo funcional, pasantes y adolescentes aprendices sobre el acoso moral y sexual (en curso)</li> <li>- Premiar y divulgar las mujeres indicadas para el premio Destaque Mujer 2006 (cumplida)</li> <li>- Divulgar balance de la ejecución del Plan de Acción (a cumplir)</li> <li>- Divulgar la evolución de los datos de la diversidad CAIXA (a cumplir)</li> <li>- Producir material informativo con énfasis en cuestiones de violencia contra mujeres (cumplida)</li> </ul> <p><b>Comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgar la firma del Término de Compromiso (cumplida)</li> <li>- Elaborar materia para la Revista Gente da Caixa sobre la situación de las mujeres en el contexto de los "Ocho Objetivos del Milenio " (cumplida)</li> <li>- Enviar e-mail para empleados en fechas emblemáticas: 08 de marzo, Día de las Madres, 20 de noviembre y 25 de noviembre (cumplida)</li> <li>- Editar y transmitir en el programa TV Caixa una</li> </ul>	<p><b>Prácticas de sensibilización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enviar correspondencia a empresas socias, informando sobre la participación de CAIXA en el Programa Pro-Equidad de Género, con miras a sensibilizarlas para el tema (a cumplir)</li> </ul>	



EMPRESAS PARTICIPANTES	Realización del Monitoreo – Cumplimiento del Plan de Acción				
	FECHA	GESTIÓN DE PERSONAS	CULTURA ORGANIZACIONAL	ACCIONES TRANSBORDANTES	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES Y EVALUACIÓN
		hijos/hijas de empleados (a cumplir)	<p>síntesis del seminario realizado (a cumplir)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicar, mensualmente, en el sitio de la SUPES, indicadores de equidad de género y raza (cumplida)</li> <li>- Elaborar materia para el Jornal da CAIXA (cumplida)</li> <li>- Producir material informativo con énfasis en cuestiones de violencia contra mujeres (cumplida)</li> </ul>		

Secretaria Especial de  
Políticas para as Mulheres





Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres  
Presidência da República

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)