



# Equidade de Gênero

Como implementar na gestão das empresas?



<b>Apresentação</b> .....	<b>3</b>
<b>Introdução</b> .....	<b>4</b>
<b>Histórico</b> .....	<b>5</b>
<b>Igualdade e Equidade de Gênero</b> .....	<b>6</b>
<b>Princípios do Empoderamento das Mulheres: Igualdade significa negócios (WEPs)</b> .....	<b>7</b>
<b>Princípio 1</b> - Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível .....	<b>8</b>
<b>Princípio 2</b> - Tratar todas as mulheres e os homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação .....	<b>9</b>
<b>Princípio 3</b> - Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e os homens que trabalham na empresa .....	<b>10</b>
<b>Princípio 4</b> - Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres .....	<b>11</b>
<b>Princípio 5</b> - Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing .....	<b>12</b>
<b>Princípio 6</b> - Promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social .....	<b>13</b>
<b>Princípio 7</b> - Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero .....	<b>14</b>
<b>Conclusão</b> .....	<b>15</b>
<b>Case: Itaipu Binacional</b> .....	<b>16</b>
<b>Indicadores de Equidade de Gênero para Gestão Empresarial</b> .....	<b>20</b>
<b>Bibliografia</b> .....	<b>34</b>

A diversidade traz qualidade, elemento imprescindível para a boa gestão dos processos empresariais. A promoção da equidade de gêneros no ambiente corporativo fortalece o capital humano e aumenta a qualidade dos processos de gestão, além de trazer resultados financeiros e permitir a construção de um mundo melhor, mais pacífico e solidário para todos, homens, mulheres e famílias.

O reconhecimento disso tem direcionado as estratégias das grandes corporações em todo o mundo nos últimos anos. As empresas compreenderam que também é delas o desafio de promover o empoderamento das mulheres, uma vez que a equidade de gêneros já é internacionalmente reconhecida como fundamental para a redução da pobreza e o desenvolvimento sustentável.

Governos e instituições em todo o mundo impulsionam a participação das empresas nessa tarefa. No Brasil, a Secretaria de Política para as Mulheres criou, em 2005, o “Selo Pró-Equidade de Gênero”, destinado a empresas públicas e privadas. Na mesma linha, em 2010, a ONU Mulheres e o Pacto Global da ONU lançaram os “Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade Significa Negócios” (WEPs, na sigla em inglês).

Guiada pela premissa de que mulheres e homens devem ter as mesmas oportunidades, sem discriminação, a Itaipu Binacional decidiu elaborar esta Cartilha, que tem por base “Os Sete Princípios de Empoderamento das Mulheres”.

Apoiados nos aprendizados alcançados desde 2003, quando iniciamos o Programa Incentivo à Equidade de Gênero na Itaipu, esperamos estimular as empresas fornecedoras, instituições e demais organizações brasileiras a aplicarem a equidade de gênero em sua gestão.

Acreditamos que a melhor forma de incentivar a equidade de gênero é criando uma cultura de respeito à diversidade nas empresas, sejam elas pequenas, médias ou grandes. Somando esforços e agindo em conjunto, reconhecendo os direitos humanos de homens e mulheres à plena cidadania, estaremos fortalecendo a participação das mulheres na sociedade e construindo uma comunidade mais justa, equilibrada e estável.

**Margaret Mussoi L. Groff**

Diretora Financeira Executiva  
Itaipu Binacional

## Introdução

A igualdade de tratamento de mulheres e homens é um direito humano fundamental inviolável. Estimular o empoderamento de homens e mulheres, permitindo que assumam o controle de suas vidas, é essencial para construir economias fortes, estabelecer sociedades mais estáveis e justas, melhorando a qualidade de vida de todos.

Além de ser a coisa certa a ser feita, a igualdade de tratamento de mulheres e homens também é positiva para os negócios. O Brasil tem 100 milhões de mulheres, correspondendo a 52% da população do País. A renda das mulheres brasileiras em 2011 chegou a R\$ 647 bilhões.

Na última década, cresceu a empregabilidade das mulheres com carteira assinada e elas já chefiam quatro em cada dez famílias. Na nova classe média, as mulheres

### Porcentagem da população



Esta Cartilha tem o objetivo de promover a cultura de equidade de gênero junto às micro, pequenas, médias e grandes empresas. Para isso, propõe a adoção de um conjunto de indicadores para autodiagnóstico de fácil aplicação — os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS, na sigla em inglês para Women's Empowerment Principles) —, desenvolvidos pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global da ONU. A adesão aos Princípios é uma maneira de a empresa evidenciar sua preocupação com o tema, demonstrar liderança e incentivar outros líderes a fazer o mesmo.

se tornaram grandes protagonistas, alcançando níveis de escolaridade maiores que os dos homens da mesma classe e sendo responsáveis por 42% da renda familiar.

Mas os progressos, como os registrados no Brasil e em outros países, não alteraram as desigualdades de gênero, ainda profundamente arraigadas na sociedade. As empresas podem desempenhar papel fundamental para a promoção da mudança cultural necessária, ao identificar e valorizar as qualidades das mulheres no ambiente corporativo e na comunidade em que atuam.

Apesar de estudos comprovarem que as mulheres brasileiras possuem nível de escolaridade maior que os homens, elas ainda são minoria em cargos de chefia ou naqueles que exigem maior qualificação.

Além de apresentar de maneira sintética e didática os sete princípios, este material traz exemplos de ações e práticas de monitoramento de iniciativas para tratamento igualitário de homens e mulheres nas empresas, que resultam, entre outros benefícios, no aumento da produtividade e satisfação dos colaboradores, na melhoria no clima organizacional, no fortalecimento da imagem institucional, na atração de investidores, consumidores e profissionais de excelência, o que se traduz efetivamente em bons resultados financeiros.

## Histórico

Há algumas décadas vem crescendo a necessidade de as organizações se conscientizarem sobre o significado do fortalecimento das mulheres, os resultados e as medidas que podem ser implementadas para aumentar a equidade social, econômica e política, bem como ampliar o acesso a direitos humanos individuais e sociais.



## Igualdade e Equidade de Gênero

Enquanto o sexo biológico é determinado por características genéticas e anatômicas, o gênero é uma identidade adquirida e refere-se à variedade de papéis e relacionamentos construídos pela sociedade para os dois sexos. Por isso, o gênero muda ao longo do tempo e varia grandemente dentro das diferentes culturas em todo o mundo.

A **igualdade** de gênero descreve o conceito de que todos os seres humanos, tanto mulheres como homens, são livres para desenvolver as suas capacidades pessoais e fazer escolhas sem as limitações impostas por estereótipos. Igualdade de gênero não significa que mulheres e homens têm de ser idênticos, mas que os seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem do fato de terem nascido com o sexo feminino ou masculino.

Assim, a **equidade** entre gêneros significa que homens e mulheres são tratados de forma justa, de acordo com as respectivas necessidades. O tratamento deve considerar, valorizar e favorecer de maneira equivalente direitos, benefícios, obrigações e oportunidades entre homens e mulheres.

Estudos indicam que ambientes empresariais que valorizam as mulheres ampliam a inovação organizacional. Empresas que oferecem e estimulam oportunidades para que as mulheres ocupem cargos de liderança, seguindo os Princípios de Empoderamento das Mulheres, também apresentam melhores resultados financeiros.



## Princípios do Empoderamento das Mulheres: Igualdade significa negócios (WEPs)

Em 2010, a ONU Mulheres e o Pacto Global da ONU lançaram, em parceria, os Princípios de Empoderamento das Mulheres: Igualdade significa negócios (Women's Empowerment Principles – WEPs), cujo objetivo é ajudar as empresas a criarem ou adaptarem as políticas e práticas existentes para concretizar o empoderamento das mulheres.

Baseados nas políticas e práticas de empresas líderes de diferentes setores de todo o mundo, os princípios propõem uma abordagem prática para o avanço das mulheres e indicam o caminho para um futuro que seja simultaneamente mais próspero e mais justo para todos.

O grupo de princípios foi elaborado a partir de um processo internacional de consulta. Para aderir à iniciativa, as empresas

devem assinar a Declaração de Apoio de CEOs, que está disponível, em inglês e português, no site [www.wepinciples.org](http://www.wepinciples.org).

Ao implementar os WEPs, as empresas adotarão um grupo padronizado de parâmetros e indicadores para medir o desempenho e o progresso no empoderamento das mulheres. Isso permite identificar lacunas em políticas e procedimentos existentes, incluí-las no plano de ação da empresa e, até mesmo, comparar o seu desempenho em relação aos concorrentes.



## Princípio 1 - Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.

A alta linha de comando da empresa, seja ela composta por executivos, diretores ou gerentes, deverá estar consciente e alinhada para defender a equidade de gênero a partir da sua condição de empregador, independentemente do porte de seu negócio.

Sendo liderança a arte de influenciar de forma positiva mentalidades e comportamentos, facilitando o comando de ações que envolvem pessoas e atraindo seguidores, o sucesso das ações de uma empresa depende inicialmente do comprometimento de seus líderes.

### Exemplos de ações que atendem ao princípio

- Criar Política, Programa e Ações de Equidade de Gênero, incluindo objetivos e metas que contemplem todos os Princípios de Empoderamento das Mulheres, visando demonstrar o compromisso da alta Direção.
- Incluir Política ou Programa com respectivas ações no Planejamento Estratégico da empresa para avançar na prática da equidade de gênero e da inclusão não discriminatória na empresa.
- Garantir orçamento específico para a implementação de ações em prol da equidade de gênero e de respeito à diversidade em suas diversas manifestações (sexo, raça/etnia, necessidades especiais, entre outras).
- Divulgar internamente a Política e o Programa de Equidade de Gênero em todas as áreas. No relacionamento com público externo, utilizar o site, os materiais de recrutamento e os relatórios da empresa para envolver as partes interessadas no tema.
- Reconhecer competências e oportunizar às mulheres ascensão aos cargos de direção, decisão e liderança.

### Benefícios para a empresa

Promoção da sensibilização e auxílio na transformação da cultura organizacional, especialmente nos aspectos de relações humanas, de justiça e de valorização das competências, sem discriminação de gênero.



## Princípio 2 - Tratar todas as mulheres e os homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação.

Tratar as mulheres e os homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos significa assegurar políticas e práticas de gestão de pessoas que sejam livres de discriminação e com iguais oportunidades.

Mesmo com o progresso observado nos últimos anos, ainda são visíveis as desigualdades entre homens e mulheres na vida econômica e política. Elas ainda têm salários mais baixos e dificilmente conseguem ocupar os cargos mais altos.

### Exemplos de ações que atendem ao princípio

- Praticar remuneração igual por atividades de igual valor, incluindo benefícios, a todas as mulheres e todos os homens da empresa.
- Elaborar levantamentos e análises estatísticas segmentados (por sexo e raça, por exemplo), no que se refere a cargos e salários/remuneração dos(as) empregados(as), visando implementar ações para minimizar as desigualdades.
- Elaborar plano para promoção da equidade de oportunidades, caso existam distorções relacionadas a gênero, função e salário.
- Estabelecer metas de participação de mulheres em cargos gerenciais, promovendo o processo de empoderamento.
- Definir indicadores e metas no recrutamento igualitário, de forma a permitir a representação equitativa de homens e mulheres dentre os(as) empregados(as) da empresa.

- Estabelecer um canal de comunicação totalmente acessível aos trabalhadores e em parceria com a ouvidoria (quando esta existir), para que situações relacionadas à equidade de gênero possam ser tratadas num foro competente e independente.

### Benefícios para a empresa

Aumento da motivação e da taxa de retenção de pessoal pelo tratamento justo e igualitário dos colaboradores.



**Princípio 3 - Garantir saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e os homens que trabalham na empresa.**

Garantir saúde, segurança e bem-estar dos(as) empregados(as) significa avaliar os impactos oferecidos pelas atividades exercidas na empresa e oferecer condições de trabalho adequadas à segurança, à prevenção dos riscos de doenças, bem como garantir acesso a atendimento, prevenção, proteção e recuperação.

Também inclui a erradicação de qualquer violência (verbal e física) e assédio sexual.

**Exemplos de ações que atendem ao princípio**

- Avaliar as condições de trabalho e os riscos potenciais das atividades exercidas pelos empregados e empregadas, observando as diferenças físicas, mentais e de saúde, de modo a sanar eventuais problemas encontrados.



- Avaliar riscos potenciais no trajeto de deslocamento da residência até a empresa e em serviços externos, considerando as diferenças entre homens e mulheres, buscando sanar eventuais problemas identificados.
- Disponibilizar equipamentos de segurança individual e coletiva em tamanhos e formas apropriados para homens e mulheres.
- Disponibilizar banheiros e vestiários adequados e separados, para homens e mulheres.
- Envidar-se em oferecer a todas as trabalhadoras e trabalhadores planos e seguros de saúde, além do direito à licença para tratamento médico pessoal e, em casos especiais, de seus dependentes.
- Implementar política de tolerância zero à prática discriminatória e violência no ambiente de trabalho, desde o abuso verbal e físico até o assédio sexual.
- Disponibilizar meio de comunicação adequado, seguro e sigiloso para denúncias e tratamento das práticas discriminatórias e violências ocorridas no ambiente de trabalho.
- Realizar campanhas de sensibilização sobre gravidez, planejamento familiar, violência doméstica contra as mulheres, paternidade responsável e divisão das tarefas domésticas, cuidados com os filhos, dentre outros.

**Benefícios para a empresa**

Diminuição da taxa de absenteísmo com o estímulo a saúde, integridade pessoal e bem-estar dos(as) empregados(as).

**Princípio 4 - Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.**

Investir em treinamentos e cursos para as mulheres em atividades antes ocupadas majoritariamente por homens aumenta o leque de oportunidades para que elas alcancem posições mais elevadas na hierarquia empresarial. Reconhecer a qualificação das mulheres garante oportunizar postos que valorizem talento, habilidades e experiências, incentivando sua ascensão na carreira profissional.

**Exemplos de ações que atendem ao princípio**

- Promover e incentivar a participação de mulheres em treinamentos e cursos de capacitação em atividades exercidas, na sua maioria, por homens, e vice-versa.
- Distribuir igualmente as oportunidades de treinamentos e desenvolvimento profissional entre homens e mulheres.
- Oferecer programas educativos e de treinamento em horários que favoreçam a participação das mulheres, considerando as obrigações familiares destas.
- Elaborar estatística de treinamento da participação dos(as) empregados(as) nos cursos promovidos pela empresa analisados por gênero, categoria e cargo.
- Garantir a equidade na realização de análise de desempenho e de carreira, excluindo qualquer discriminação.
- Criar e divulgar material didático voltado para a formação, mobilização e institucionalização das práticas de equidade.

**Benefícios para a empresa**

Maior aproveitamento do potencial das empregadas e suas qualificações profissionais, estímulo e disponibilização de oportunidades igualitárias para o seu desenvolvimento.



**Princípio 5 - Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.**



Incentivar as relações comerciais com empresas pertencentes a mulheres e apoiar ações empreendedoras de mulheres proporciona a elas oportunidades de carreira, independência financeira, crescimento pessoal e profissional.

Deve-se ainda respeitar a dignidade das mulheres nas estratégias de comunicação e marketing das empresas.

### Exemplos de ações que atendem ao princípio

- Divulgar externamente a política de equidade de gênero para fornecedores, clientes e comunidade.
- Considerar as práticas de equidade de gênero no processo de seleção e avaliação de fornecedores.
- Identificar e monitorar fornecedores com risco potencial de não respeitar a equidade de gênero.
- Adotar linguagem inclusiva e não sexista ao se referir aos empregados e empregadas nas mensagens institucionais, comunicações verbais e/ou de marketing.
- Adotar em sua política de marketing ações de equidade de gênero, assegurando que produtos, serviços e instalações da empresa não sejam utilizados para tráfico humano, bem como exploração laboral e sexual.
- Incentivar fornecedores e parceiros a participarem e/ou desenvolverem programas de equidade de gênero.
- Incentivar a contratação de empresas pertencentes a mulheres.
- Apoiar empreendimentos liderados por mulheres.

### Benefícios para a empresa

Possuir uma cadeia de fornecedores e parceiros que cultiva princípios éticos justos, de modo a contribuir direta e indiretamente para o desenvolvimento econômico e social.

**Princípio 6 - Promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.**

A disseminação das ações e práticas empresariais relacionadas à equidade de gênero junto à comunidade é ferramenta importante para combater a desigualdade no entorno da organização e na sociedade. Quanto maior o envolvimento das pessoas, seja no âmbito profissional, empresarial ou social, maior será o engajamento para a erradicação da desigualdade.

### Exemplos de ações que atendem ao princípio

- Definir ações no Planejamento Estratégico Anual da empresa para avançar no compromisso com a equidade de gênero na sociedade e servir de exemplo à comunidade.
- Participar de iniciativas promovidas pela comunidade acerca da equidade de gênero.
- Promover eventos para familiares dos(as) colaboradores(as) e para a comunidade sobre a equidade de gênero, estimulando, facilitando e multiplicando práticas relacionadas ao tema.
- Investir em programas da comunidade contra a violência, para a valorização da mulher e para o estímulo à paternidade responsável.
- Estimular a participação de empregadas como líderes nos projetos da comunidade.
- Realizar pesquisas junto à comunidade local para identificar necessidades de melhorias e verificar como a empresa pode atuar na implantação das demandas.
- Capacitar e incentivar os(as) empregados(as) a participarem de trabalhos voluntários para a comunidade com a temática de equidade de gênero.

### Benefícios para a empresa

Promover a imagem da empresa como incentivadora da equidade de gênero na comunidade, mobilizando a participação das pessoas que a compõem. Contribuir para a melhoria na qualidade de vida das mulheres na comunidade em que atua.



### Princípio 7 - Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Tornar públicos os resultados de ações e práticas de equidade de gênero da empresa reforça o compromisso com o tema, mostra o progresso e os pontos a serem melhorados. Serve também de incentivo para outras instituições.

O sucesso de programas, ações e práticas somente pode ser declarado se os seus resultados puderem ser medidos.

#### Exemplos de ações que atendem ao princípio

- Publicar a política, seu plano de implementação e os resultados, promovendo assim a equidade de gênero para a comunidade interna e externa.
- Estabelecer, monitorar e medir periodicamente indicadores e metas para inclusão das mulheres em todos os níveis, incluindo-os nos relatórios gerenciais.
- Definir sistemática para medir, por dados segmentados, os progressos dos programas e ações, assim como o plano de ação para as metas não alcançadas.

#### Benefícios para a empresa

Promoção da transparência na gestão empresarial, por meio da divulgação dos compromissos assumidos pela empresa, dos resultados alcançados e da evolução das ações implementadas.



## Conclusão

Esperamos que a leitura e o debate sobre os Sete Princípios de Empoderamento das Mulheres apresentados nesta Cartilha tenham mostrado a importância e a urgência de incluir o respeito às diferenças entre mulheres e homens. E, ainda, sirva também de inspiração para que um número cada vez maior de empresas tome medidas para empoderar as mulheres.

Os impactos são positivos no campo econômico, já que a equidade de gênero propicia o desenvolvimento da força de trabalho, o que contribui para a melhoria dos resultados. No aspecto social, a melhoria da renda das mulheres é fundamental para a redução da pobreza, aumenta significativamente o nível de escolaridade e das condições de saúde das crianças e reduz situações de violência doméstica.

No campo ambiental, uma vez que a empresa adote uma política de equidade de gênero, colabora para que homens e mulheres se mobilizem para ter acesso a um ambiente saudável e promovam as transformações necessárias.

Empoderar as mulheres pode ser a chave para o sucesso e é condição indispensável para a construção de empresas sustentáveis.

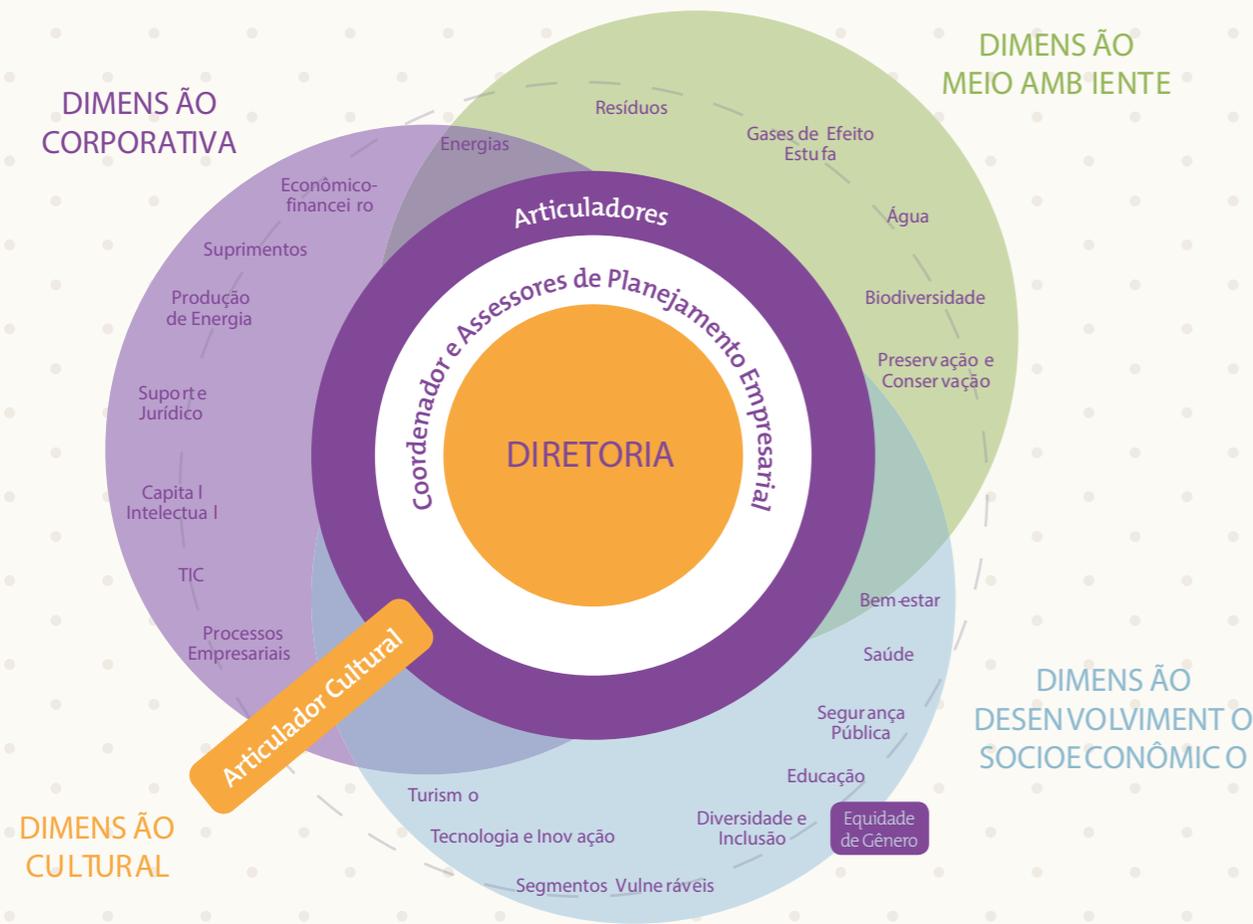
## Case: Itaipu Binacional

A Itaipu Binacional, uma empresa que pertence a dois países – Brasil e Paraguai em partes iguais –, é a maior geradora de energia hidrelétrica do mundo. No ano de 2012, gerou 98.287.128 MWh, fornecendo cerca de 17% da energia consumida no Brasil e 72% no Paraguai.

Em 2003, a sustentabilidade passou formalmente a fazer parte da missão da empresa, incorporando o conceito de

responsabilidade social e ambiental ao de excelência em produção de energia hidrelétrica.

A figura abaixo demonstra a inclusão da Equidade de Gênero nos temas estratégicos de gestão da Itaipu em sustentabilidade.



A partir daí, com o objetivo de buscar a igualdade de condições na gestão de pessoas, na cultura organizacional e na relação com a sociedade, a Itaipu Binacional criou o Programa Incentivo à Equidade de Gênero.

Ao contribuir com o reconhecimento dos direitos humanos e de cidadania das mulheres, o Programa motivou a criação de um pool de lideranças femininas para trabalhar com mulheres e homens sobre vários temas pertinentes a “um novo jeito de ser” na instituição e na vida cotidiana das pessoas.

O Programa Incentivo à Equidade de Gênero da Itaipu é binacional (Brasil e Paraguai) e tem na sua essência a perspectiva da integração latino-americana. Está estruturado com base na plataforma dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS). E, no Brasil, está alinhado com o II Plano Nacional

de Políticas para Mulheres do Governo Federal e com as definições do Programa Pró-Equidade de Gênero da Secretaria de Políticas para Mulheres.

É coordenado por um Comitê de Gênero, formado por homens e mulheres de todas as diretorias, fundações mantidas pela Entidade e sindicatos de base da Itaipu, que opina, propõe, executa ações, apoia outras áreas e verifica se os conceitos do Programa estão sendo aplicados na prática.

O Comitê também monitora a implementação da “Política de Equidade de Gênero”, baseada em sete diretrizes e com caráter transversal que abrange diversas ações e níveis operacionais da Entidade: (i) recrutamento e seleção; (ii) treinamento; (iii) benefícios; (iv) plano de cargos; (v) carreira e remuneração; (vi) saúde; (vii) segurança e a adoção de uma linguagem inclusiva.



A Política de Equidade de Gênero deve ser implementada em todas as esferas, incluindo Diretoria, Conselho e Fundações em que a Itaipu for mantenedora, e também ser considerada no relacionamento institucional com outros órgãos.

O Programa está estruturado em três eixos: corporativo, sociocomunitário e de relações institucionais, fundamentando-se nos indicadores de sustentabilidade assinados pela Itaipu, nas Metas do Milênio e no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres da Presidência da República do Brasil.

Os indicadores de sustentabilidade do Pacto Global, Global Reporting Initiative (GRI), GRI Setorial, Ibase, Ethos, Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e Índice de Sustentabilidade da Dow Jones (DJSI) são referências do Programa, uma vez que todos eles incluem questões sobre equidade.

O sucesso do Programa pode ser comprovado pelas conquistas obtidas tanto por mulheres quanto por homens. As mulheres, antes em desvantagem, progrediram: houve mudanças na estrutura física da empresa para melhorar as condições de trabalho, aumento da participação das mulheres nos programas de capacitação e ampliação da participação feminina nos espaços de decisão.

Do total de empregados da Itaipu, aproximadamente 16% são mulheres. De 2003 para cá, o número de mulheres em postos de chefia aumentou de 10% para 22%.

Também foi iniciativa do Programa o desenvolvimento de ações externas focadas no enfrentamento à violência contra mulheres; no combate ao tráfico de mulheres na Tríplice Fronteira (Brasil, Paraguai e Argentina); no apoio às ações de emprego e renda; e à organização das mulheres, particularmente nos municípios do entorno do reservatório da Usina de Itaipu.

No eixo das relações institucionais, a Itaipu Binacional também promove ações para o desenvolvimento e fortalecimento das mulheres executivas e empreendedoras paranaenses, em conjunto com outras empresas públicas e privadas sediadas no Estado, por meio do Espaço Mulheres Executivas do Paraná (MEX-Paraná), sediado em Curitiba e em Foz do Iguaçu. Também integra o Grupo Internacional de Altas Lideranças para discussão dos WEPS (sigla em inglês) - Princípios de Empoderamento das Mulheres, da ONU Mulheres e Pacto Global da ONU.

As iniciativas vêm evoluindo à medida que a empresa assimila o conceito da equidade de gênero como uma prioridade corporativa: de executora de atividades, transforma-se em instrumento de articulação, apoio e monitoramento de ações no processo de consolidação da equidade na gestão de pessoas e na cultura organizacional da empresa. Dessa forma, contribui para a realização plena da gestão social e ambiental da Itaipu, por meio da inclusão equitativa de homens e mulheres nos processos decisórios e de participação social.

A Itaipu foi uma das dez empresas agraciadas com o Selo Pró-Equidade de Gênero em suas quatro edições, nos anos de 2007, 2008, 2010 e 2012. A premiação é concedida pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, do Governo Federal, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a ONU Mulheres, como reconhecimento à adoção de boas práticas de gênero na gestão de pessoas e na cultura organizacional da Entidade.



Também em reconhecimento ao Programa de Equidade de Gênero e às ações que contribuíram na formação de lideranças femininas na Itaipu, a Diretora Financeira Executiva, Margaret Mussoi L. Groff, recebeu, em maio de 2013, o prêmio OSLO Business for Peace Award 2013. A premiação é resultado do esforço conjunto do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Câmara Internacional do Comércio e Fundação Business for Peace, sediada em Oslo, na Noruega. O prêmio é a maior forma de reconhecimento concedido a líderes empresariais individuais por promoverem a paz e a estabilidade, através da criação de valores compartilhados entre as empresas e a sociedade.



Sendo uma das primeiras empresas signatárias dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, a Itaipu assumiu o compromisso de divulgar e promover esses Princípios, visando contribuir com a construção de uma sociedade mais justa e sustentável.

Como consequência desse compromisso e da evolução do Programa internamente, a empresa vem incorporando novas ações ao seu Programa de Equidade de Gênero e em suas diferentes frentes de trabalho. Uma delas é a inclusão de questões específicas de gênero na avaliação de seus fornecedores, conforme questionário específico.



**Princípio 1 - Estabelecer uma liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero, no mais alto nível.**

**Objetivo:** Afirmar o apoio da alta direção para que a cultura corporativa avance na igualdade de gênero, assegurando que todas as políticas da empresa sejam sensíveis às questões de gênero.

**1 - A empresa possui compromisso da principal liderança em relação à equidade de gênero?**

- a) Não possui o compromisso em relação à equidade de gênero.
- b) O compromisso é informal em relação à equidade de gênero.
- c) O compromisso está formalizado, sendo conhecido somente pelos colaboradores.
- d) O compromisso está formalizado e é conhecido pelos colaboradores e demais partes interessadas.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Afirmar o apoio da Direção e promover políticas para equidade de gênero. Exemplo de evidência: alguma prática, ação da liderança ou documento que evidencie o requisito da questão.

**2 - Sua empresa possui um código de conduta e/ou declaração de valores que esteja alinhado com promoção da equidade de gênero?**

- a) Não possui um código de conduta e/ou declaração de valores alinhado com a promoção à equidade de gênero.
- b) Existem regras de conduta informais alinhadas com a promoção da equidade de gênero.
- c) Existe um código de conduta e/ou declaração de valores alinhados com a promoção da equidade de gênero.
- d) Existe um código de conduta e/ou declaração de valores alinhados com a política corporativa de promoção à equidade de gênero, sendo de conhecimento dos colaboradores e demais partes interessadas.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Formalizar o compromisso da empresa em promover a não discriminação e a promoção da equidade de gênero. Exemplo de evidência: Código de Conduta ou Declaração documentados, podendo ser divulgado via site, etc.

**3 - A empresa adota critérios para recrutar e indicar mulheres para cargos gerenciais, de diretoria e conselhos, promovendo o equilíbrio nestes cargos?**

- a) Não existem critérios.
- b) Existem critérios informais para recrutar e indicar mulheres para cargos gerenciais
- c) Existem critérios formais para recrutar e indicar mulheres para cargos gerenciais, mas não se aplicam a todos os níveis hierárquicos.
- d) Existem critérios formais para recrutar e indicar mulheres para cargos gerenciais, de diretoria e conselhos.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Promover uma cultura de igualdade de gênero, estimulando a contratação / promoção de mulheres em todos os níveis hierárquicos. Exemplo de evidência: os critérios podem ser comprovados na prática (recrutamentos anteriores) ou documentados.

**4 - O percentual de mulheres que ocupam Diretoria e os Conselhos da empresa ou quadro societário:**

- a) O percentual é de 0% ou acima de 50%.
- b) O percentual é de 1% a 15%.
- c) O percentual é de 16% a 30%.
- d) O percentual é de 31% a 50%.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Registrar se a empresa está promovendo a inclusão das mulheres na sua gestão, incluindo-a nas decisões estratégicas. Exemplo de evidência: lista de mulheres que ocupam os cargos em relação ao total, relatórios do RH.

**5 - A empresa possui representante da Direção responsável para gerenciar a implementação de iniciativas de equidade de gênero, definir objetivos, metas e monitorar os resultados?**

- a) Não possui um representante da Direção equidade.
- b) Possui um representante da Direção responsável pela de equidade.
- c) Possui um representante da Direção responsável pela equidade para gerenciar a implementação de iniciativas.
- d) Possui um representante da Direção responsável pela equidade para gerenciar a implementação de iniciativas com objetivos, metas e monitoramento dos resultados.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Garantir o comprometimento da alta Direção para efetivação das ações realizadas. Exemplo de evidência: designação de representante formal ou comprovada na prática em ações realizadas com documentação formal.

**6 - A empresa possui orçamento específico para iniciativas de equidade de gênero em nível organizacional?**

- a) Não tem orçamento específico para iniciativas e equidade de gênero.
- b) Possui um orçamento global para viabilizar ações de promoção de equidade.
- c) Possui um orçamento para ações pontuais de equidade de gênero.
- d) Possui um orçamento específico para iniciativas de equidade de gênero alinhado às estratégias empresariais.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Garantir recursos para que as ações do programa de equidade de gênero se consolidem. Exemplo de evidência: documentos que comprovem a apropriação de valores com ações para equidade de gênero.

**Princípio 2 - Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação.**

**Objetivo:** Garantir salários dignos e equivalentes para homens e mulheres, assegurar que as políticas e práticas no local de trabalho sejam livres de discriminação e oferecer igualdade de oportunidades.

**7 - O percentual de mulheres que integram o quadro de empregados da empresa é igual a:**

- a) O percentual é de até 12%.
- b) O percentual é de 13% a 25% ou acima de 50%.
- c) O percentual é de 26% a 38%.
- d) O percentual é de 39% a 50%.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Evidenciar situação atual do efetivo da empresa homens x mulheres. Exemplo de evidência: percentual documentado de mulheres no quadro da empresa, relatório de RH.

**8 - O percentual de mulheres que ocupam cargo de gerência, em relação ao quadro gerencial da empresa, é:**

- a) Não há mulheres ocupando cargos de gerência.
- b) O percentual é de até 15% ou acima de 50%.
- c) O percentual é de até 30%.
- d) O percentual é de 50%.

**Objetivo Específico/Benefícios**  
Evidenciar situação atual das mulheres que ocupam cargo gerencial.

**9 - A empresa possui critérios para a promoção da equidade de gênero que abrangem os processos de: (1) seleção (2) Contratação (3) Promoção (4) Treinamentos:**

- a) Não possui critérios para nenhum dos processos citados.
- b) Possui critérios informais para um ou mais dos processos citados.
- c) Possui critérios formais para um ou mais dos processos citados.
- d) Possui critérios formais para todos os processos citados.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Assegurar que os processos de gestão de pessoas promovam a igualdade nas oportunidades oferecidas. Exemplo de evidência: critérios documentados ou que possam ser evidenciados na prática em ações anteriores.

**10 - As iniciativas de promoção da equidade de gênero proíbem expressamente a contratação, demissão ou promoção de mulheres baseadas no estado civil, se tem problemas crônicos de saúde física e mental, se tem ou não filhos, ou em sua condição reprodutiva?**

- a) Não possui iniciativas em relação a equidade de
- b) As iniciativas de promoção da equidade de gênero são realizadas de modo informal.
- c) As iniciativas de promoção da equidade de gênero estão formalizadas e abrangem até duas situações acima citadas.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Evidenciar o compromisso da empresa em promover a não discriminação. Exemplo de evidência: política documentada ou ações que comprovem o cumprimento do requisito.

- d) As iniciativas de promoção da equidade de gênero estão formalizadas e proíbem a contratação, demissão, promoção de mulheres baseadas no estado civil, se tem problemas crônicos de saúde física e mental, se tem ou não filhos, ou em sua condição reprodutiva

**11 - A política/prática salarial adotada por sua empresa explicita igualdade de condições para homens e mulheres no que se refere a cargos e salários?**

- a) Não possui política/prática salarial formalizada.
- b) A política/prática salarial está formalizada, mas não contempla questão de equidade de gênero.
- c) A política/prática salarial está formalizada explicitando igualdade de condições para homens e mulheres no que se refere a alguns cargos e salários.
- d) A política/prática salarial está formalizada explicitando igualdade de condições para homens e mulheres no que se refere a todos os cargos e salários.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Demonstrar a preocupação da empresa em pagar remuneração digna e igual para homens e mulheres. Exemplo de evidência: política/prática salarial documentada e/ou folha de pagamento possibilitando a comparação.

**12 - Na sua empresa, o percentual da diferença na média do salário base entre homens e mulheres ocupantes do mesmo cargo é:**

- a) O percentual é superior a 20%.
- b) O percentual é de 11% a 20%.
- c) O percentual 1% a 10%
- d) O percentual é de 0%.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Evidenciar a preocupação e ações da Direção para eliminar as diferenças salariais. Exemplo de evidência: folha de pagamento, relatório do RH.

**13 - A empresa incentiva a contratação e indicação de mulheres em atividades consideradas “não típicas” para o sexo feminino?**

- a) Não existe incentivo à contratação de mulheres em atividades consideradas “não típicas”.
- b) O recrutamento de mulheres em atividades consideradas “não típicas” ocorre informalmente.
- c) Promove campanhas esporádicas de recrutamento para incentivar o emprego de mulheres em profissões consideradas “não típicas” para o sexo feminino.
- d) Promove campanhas periódicas de recrutamento para incentivar o emprego de mulheres em profissões consideradas “não típicas” para o sexo feminino.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Promover igualdade de gênero nas oportunidades oferecidas pela empresa, estimulando a inclusão da mulher em atividades “tipicamente” masculinas. Exemplo de evidência: ações do RH para contratações ou contratações de mulheres que comprovem o cumprimento do requisito.

**14 - A taxa de retenção das trabalhadoras que retornaram ao trabalho após o término da licença maternidade/adoção e que ainda permanecem empregadas doze meses após seu retorno ao trabalho é:**

- a) O percentual é inferior 40%.
- b) O percentual é de 40 % a 59%.
- c) O percentual é de 60 % a 79%.
- d) O percentual é de 80% a 100% ou não houve nenhuma ocorrência de gravidez/licença maternidade.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Evidenciar que a empresa não discrimina as mulheres em função da maternidade. Exemplo de evidência: ações que comprovem o cumprimento do requisito, relatório do RH, etc.

15 - As empregadas são estimuladas a participar das comissões internas da empresa (por exemplo: Cipa, comitês de produtividade, comissões de fábrica e representantes sindicais), como forma de garantir que suas demandas sejam consideradas?

- a) Não existem comissões internas.
- b) Não há estímulo para as mulheres participarem das comissões internas da empresa.
- c) O estímulo a participação das mulheres nas internas da empresa é eventual.
- d) O estímulo a participação das mulheres nas comissões internas da empresa é sistemático e tem por objetivo garantir que suas demandas sejam consideradas.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Garantir igualdade de representatividade e benefícios oferecidos pela empresa. Exemplo de evidência: Documentos de constituição de Comissões, registros em relatórios, atas de reuniões, etc.

## INDICADORES DE EQUIDADE DE GÊNERO PARA GESTÃO EMPRESARIAL

### Princípio 3 - Assegurar a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

**Objetivo:** Oferecer condições seguras de trabalho, considerando os impactos diferenciados sobre a saúde de homens e mulheres. Combater todas as formas de violência, incluindo assédio moral, físico e sexual no ambiente de trabalho.

16 - As iniciativas de promoção de equidade de gênero proíbem situações que possam intimidar ou constranger as mulheres no ambiente de trabalho.

- a) Não há proibições de situações que possam intimidar ou constranger as mulheres no ambiente de trabalho.
- b) As proibições de situações que possam intimidar ou constranger as mulheres no ambiente de trabalho são pontuais.
- c) As proibições de situações que possam intimidar ou constranger as mulheres no ambiente de trabalho estão formalizadas em documento disponibilizado a todo corpo funcional.
- d) As proibições de situações que possam intimidar ou constranger as mulheres no ambiente de trabalho, estão formalizadas em documento disponibilizado a todo corpo funcional, com penalizações nos casos de descumprimentos.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Evidenciar a preocupação da Direção quanto ao respeito e direitos das trabalhadoras e o combate à discriminação contra as mulheres no local de trabalho. Exemplo de evidência: procedimento formal documentado ou informações de práticas de Recursos Humanos na área de Segurança do Trabalho, Código de Ética/Conduta, Acordos Coletivos de Trabalho, etc.

17 - A empresa promove, quando necessário, a adequação às condições físicas dos espaços de trabalho, como banheiros separados e uso de equipamentos e/ou uniformes adaptados ao sexo feminino?

- a) Não promove a adequação às condições físicas dos espaços de trabalho.
- b) A adequação às condições físicas dos espaços de trabalho ocorre de modo eventual.
- c) São promovidas adequações às condições físicas dos espaços de trabalho ou uso de equipamentos e/ou uniforme adaptados ao sexo feminino.
- d) São promovidas adequações às condições físicas dos espaços de trabalho e uso de equipamentos e os uniformes são devidamente confeccionados para o sexo feminino e/ou não se aplica.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Evidenciar a preocupação da Direção quanto ao respeito e direitos das trabalhadoras. Exemplo de evidência: Projetos, fotos de locais adaptados, documentação de requisição de uniformes, etc.

**18 - Com relação ao atendimento médico da empresa (médico (a) do trabalho):**

- a) A empresa não dispõe de médicos(as).
- b) A empresa dispõe apenas um (a) médico (a) para realizar atendimento aos empregados e empregadas.
- c) A empresa disponibiliza médico e médica para os empregados e empregadas serem atendidos.
- d) A empresa disponibiliza médico e médica, permitindo que os empregados e empregadas escolham por quem querem ser atendidos.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Facilitar o acesso a diagnóstico e tratamento com profissional da escolha da trabalhadora. Exemplo de evidência: disponibilidade de médicos e médicas para atendimento que comprovem o cumprimento do requisito, relatório do RH.

**19 - Os programas médicos e de saúde contemplam as diferentes necessidades e preocupações dos homens e mulheres?**

- a) Os programas médicos e de saúde não contemplam as diferentes necessidades e preocupações dos homens e mulheres.
- b) Os programas médicos e de saúde são contemplam as diferentes necessidades e preocupações dos homens e mulheres de forma pontual.
- c) Os programas médicos e de saúde são sistematizados e contemplam as diferentes idades preocupações dos homens e mulheres.
- d) Os programas médicos e de saúde são sistematizados e contemplam as diferentes necessidades e preocupações dos homens e mulheres, tendo avaliação de sua eficácia assegurada por indicadores.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Garantir que homens e mulheres recebam tratamento médico conforme suas diferentes necessidades e preocupações. Exemplo de evidência: PCMSO e/ou relação de exames médicos periódicos que comprovem o cumprimento do requisito, Relatório de Saúde e Segurança do Trabalho.

**20 - A empresa realiza diálogos e sensibilização junto ao seu corpo funcional com os temas: (1) gravidez e contracepção; (2) combate à violência doméstica contra mulheres e crianças; (3) estímulo a paternidade responsável; (4) incentivo aos empregados para dividir igualmente com a companheira as tarefas domésticas; (5) combate à violência no local de trabalho (agressão física, verbal ou sexual); (6) Saúde e Bem-estar.**

- a) A empresa não realiza diálogos e sensibilização junto ao seu corpo funcional com temas acima citados.
- b) Os diálogos e sensibilização junto ao seu corpo funcional com temas acima citados são eventuais.
- c) Os diálogos e sensibilização são regulares e abrangem até dois dos temas acima citados.
- d) Os diálogos e sensibilização são regulares e abrangem três ou mais temas acima citados.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Sensibilizar todos os empregados e empregadas acerca de temas sobre igualdade de gênero e respeito às mulheres. Exemplo de evidência: ações documentadas que comprovem o cumprimento do requisito, registros em relatórios, fotografias de reuniões, eventos, palestras, vídeos, listas de presença, etc.

**21 - A empresa proporciona proteção contra a exposição a produtos químicos tóxicos ou perigosos no ambiente de trabalho, especialmente quando tais substâncias possam provocar efeitos adversos ou suspeitos sobre a saúde feminina, inclusive sobre a saúde reprodutiva delas?**

- a) Não há proteção contra a exposição a produtos químicos tóxicos ou perigosos no ambiente de trabalho.
- b) A empresa proporciona proteção contra a exposição a produtos químicos tóxicos ou perigosos no ambiente de trabalho.
- c) A empresa proporciona proteção contra a exposição a produtos químicos tóxicos ou perigosos no ambiente de trabalho, por meio de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).
- d) A empresa proporciona proteção contra a exposição a produtos químicos tóxicos ou perigosos no ambiente de trabalho por meio de EPIs e acompanhamento médio da área de medicina do trabalho, ou não se aplica.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Fornecer condições seguras de trabalho para as empregadas, incluindo a proteção na saúde reprodutiva. Exemplo de evidência: documentos e registros da área de Saúde e Segurança do Trabalho, relatórios, etc.

Princípio 4 - Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.

**Objetivo:** Investir em políticas e programas que oportunizem o avanço das mulheres em todos os níveis e áreas de negócios. Estimular que as mulheres construam carreira em áreas de trabalho convencionalmente ocupadas por homens.

**22 - A empresa incentiva a participação de mulheres e homens em capacitação e treinamento ao longo da carreira?**

- a) Não há incentivo à participação de mulheres e homens em capacitação e treinamento ao longo da carreira.
- b) O incentivo a participação de mulheres e homens em capacitação e treinamento ao longo da carreira ocorre eventualmente.
- c) O incentivo a participação de mulheres e homens em capacitação e treinamento ao longo da carreira ocorre regularmente.
- d) O incentivo a participação de mulheres e homens em capacitação e treinamento ao longo da carreira ocorre regularmente, com plano de capacitação que considera as estratégias do negócio.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Assegurar a igualdade de acesso a programas de aprendizagem, educação e formação. Exemplo de evidência: registros de listas de presença, convites, emails, fotografias de capacitações, relatórios, etc.

**23 - A empresa considera os princípios da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no que diz respeito à progressão na carreira e acesso a cargos gerenciais?**

- a) Não considera os princípios da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no que diz respeito à progressão na carreira e acesso a cargos gerenciais.
- b) Considera eventualmente os princípios da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no que diz respeito à progressão na carreira e acesso a cargos gerenciais.
- c) Os princípios da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no que diz respeito à progressão na carreira e acesso a cargos gerenciais são sistemáticos.
- d) Os princípios da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no que diz respeito à progressão na carreira e acesso a cargos gerenciais são sistemáticos e monitorados por indicadores de desempenho.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Favorecer oportunidades igualitárias de desenvolvimento profissional. Exemplo de evidência: planos de cargos e salários, registros de histórico funcional, organogramas, informações no site, etc.

**24 - A empresa mantém programas de desenvolvimento profissional, tais como coaching e/ou mentoring específico para as mulheres, a fim de estimular a formação de lideranças femininas na empresa?**

- a) Não possui programa de desenvolvimento profissional para estimular a formação de lideranças femininas na empresa.
- b) São realizadas capacitações pontuais para estimular a formação de lideranças femininas na empresa.
- c) Existe um programa de desenvolvimento para estimular a formação de lideranças femininas na empresa.
- d) O programa de desenvolvimento para estimular a formação de lideranças femininas na empresa mantém ações como coaching e/ou mentoring específico para mulheres.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Oferecer oportunidades para as mulheres ocuparem posições de gestão e direção. Exemplo de evidência: documentação dos programas, contratação de profissionais, registros de práticas, etc.

**25 - O quadro funcional recebe análise e acompanhamento formal de desempenho?**

- a) Não existe avaliação de desempenho.
- b) A avaliação de desempenho é realizada informalmente.
- c) A avaliação de desempenho está formalizada com critérios transparentes, objetivos, comuns a homens e mulheres e aplicada a alguns empregados.
- d) A avaliação de desempenho está formalizada com critérios transparentes, objetivos, comuns a homens e mulheres e aplicada a todo corpo funcional.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Investir em ações que abram caminho para o avanço das mulheres em todos os níveis e áreas de negócio. Exemplo de evidência: relatórios de RH que comprovem o cumprimento do requisito.

**Princípio 5 - Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de fornecedores e de marketing que empoderem as mulheres.**

**Objetivo:** Expandir relações de negócios com empresas pertencentes à mulheres, assegurar que a comunicação empresarial, produtos e serviços respeitem a dignidade humana e solicitar que empresas parceiras respeitem o compromisso assumido pela empresa com relação à equidade de gênero.

**26 - A empresa possui acompanhamento sobre quais fornecedores possuem iniciativas e/ou compromissos de promoção de equidade de gênero?**

- ( ) a) Não há acompanhamento sobre quais fornecedores possuem iniciativas e/ou compromissos de promoção de equidade de gênero.
- ( ) b) Existe um acompanhamento informal sobre quais fornecedores possuem iniciativas e/ou compromissos de promoção de equidade de gênero.
- ( ) c) Existe um controle formalizado sobre quais fornecedores possuem iniciativas e/ou compromissos de promoção de equidade de gênero.
- ( ) d) Existe um controle formalizado e a empresa estimula que seus fornecedores e/ou suas cadeias de negócios implementem iniciativas e/ou compromissos de promoção de equidade de gênero, sendo acompanhado por indicadores de desempenho.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Conhecer na cadeia de fornecedores da empresa, quantos possuem políticas e programas de igualdade de gênero. Exemplo de evidência: registros em relatórios, fotos de eventos, ações e iniciativas, informações em site, etc.

**27 - Na seleção e na contratação de fornecedores existe cláusula específica que proíba a discriminação de gênero no ambiente de trabalho?**

- ( ) a) Não existe cláusula específica que proíba a discriminação de gênero no ambiente de trabalho nos contratos firmados com os fornecedores.
- ( ) b) Para alguns contratos firmados pela empresa com os fornecedores existe cláusula específica que proíba a discriminação de gênero no ambiente de trabalho.
- ( ) c) Para todos os contratos firmados pela empresa com os fornecedores existe cláusula específica que proíba a discriminação de gênero no ambiente de trabalho.
- ( ) d) Para todos os contratos firmados pela empresa com os fornecedores existe cláusula específica que proíba a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, com penalizações nos casos de descumprimentos.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Exigir dos parceiros de negócios que respeitem o compromisso da empresa com a igualdade de gênero. Exemplo de evidência: documentos tais como propostas, contratos, que evidenciem o cumprimento do requisito.

**28 - A empresa promove e estimula negociações e empreendimentos dirigidos por mulheres, incluindo microempresárias?**

- ( ) a) A empresa não promove nem estimula negociações e empreendimentos dirigidos por mulheres, incluindo microempresárias.
- ( ) b) A empresa promove e estimula eventualmente negociações e empreendimentos dirigidos por mulheres, incluindo microempresárias.
- ( ) c) A empresa promove e estimula regularmente negociações e empreendimentos dirigidos por mulheres, incluindo microempresárias.
- ( ) d) A empresa possui estratégias para promover e estimular sistematicamente, em sua cadeia de negócios, negociações e empreendimentos dirigidos por mulheres, incluindo microempresárias ou a empresa está sujeita a um regime legal que impede este tipo de gestão.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Incentivar e expandir parcerias com empresas dirigidas por mulheres é uma forma de estimular o empoderamento das mulheres. Exemplo de evidência: iniciativas tais como campanhas, e-mails mkt, listas de presença, apresentações em reuniões, etc., ou seja, ações em que a empresa incentiva negociações e o empreendedorismo feminino.

**29 - A empresa utiliza linguagem e imagens não discriminatórias e abusivas em função do sexo ou que incitem a violência contra a mulher na comunicação interna, na publicidade e na promoção de suas atividades, produtos e serviços?**

- ( ) a) A empresa não possui controle sobre a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias e não abusivas em função do sexo ou que incitem a violência contra a mulher na comunicação interna, na publicidade e na promoção de suas atividades, produtos e serviços.
- ( ) b) A empresa possui controle eventual sobre a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias e não abusivas em função do sexo ou que incitem a violência contra a mulher na comunicação interna, na publicidade e na promoção de suas atividades, produtos e serviços.
- ( ) c) A empresa possui controle regular sobre a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias e não abusivas em função do sexo ou que incitem a violência contra a mulher na comunicação interna, na publicidade e na promoção de suas atividades, produtos e serviços.
- ( ) d) A empresa possui controle regular com base em seu plano de comunicação, sobre a utilização de linguagem e imagens não discriminatórias e não abusivas em função do sexo ou que incitem a violência contra a mulher, na comunicação interna, na publicidade e na promoção de suas atividades, produtos e serviços.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Respeitar a dignidade das mulheres em todo o marketing e outros materiais das empresas. Exemplo de evidência: ações que comprovem o cumprimento do requisito. Exemplo de evidência: iniciativas tais como planos de comunicação, campanhas, e-mails mkt, folders, anúncios, apresentações em reuniões, etc., ou seja, ações em que a empresa utiliza linguagens adequadas de comunicação.

**30 - A empresa inclui os trabalhadores terceirizados em seus compromissos e iniciativas para promoção de equidade de gênero?**

- a) A empresa não inclui os trabalhadores terceirizados em seus compromissos e iniciativas para promoção de equidade de gênero.
- b) A empresa eventualmente inclui os trabalhadores terceirizados em seus compromissos e iniciativas para promoção de equidade de gênero.
- c) A empresa regularmente inclui os trabalhadores terceirizados em seus compromissos e iniciativas para promoção de equidade de gênero.
- d) A empresa regularmente inclui os trabalhadores terceirizados em seus compromissos e iniciativas para promoção de equidade de gênero, com ações previstas no planejamento estratégico.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Estender os valores e práticas da equidade de gênero a todos os colaboradores, sem discriminação. Exemplo de evidência: ações tais como eventos, listas de presença, programas correlatos ao tema equidade, vídeos, palestras, registros fotográficos, documentos relativos ao planejamento estratégico, Relatório de Sustentabilidade, Código de Conduta, etc.

**31 - A empresa disponibiliza canal de comunicação para que os empregados e demais partes interessadas possam fazer denúncias de discriminação com base em gênero, assédio sexual e moral?**

- a) Não existe canal de comunicação para denúncias de discriminação com base em gênero, assédio sexual e moral.
- b) O canal de comunicação para denúncias de discriminação com base em gênero, assédio sexual e moral é informal e não sigiloso.
- c) O canal de comunicação para denúncias de discriminação com base em gênero, assédio sexual e moral é formal e sigiloso.
- d) O canal de comunicação para denúncias de discriminação com base em gênero, assédio sexual e moral é formal, sigiloso, sendo dado retorno aos envolvidos.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Estimular a denúncia de atos discriminatórios. Exemplo de evidência: canal de comunicação formal com ações que comprovem o cumprimento do requisito, tais como documento formal de criação e relatórios da Ouvidoria, etc.

## INDICADORES DE EQUIDADE DE GÊNERO PARA GESTÃO EMPRESARIAL

### Princípio 6 - Promover a igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa.

**Objetivo:** Promover e reconhecer a liderança das mulheres nas comunidades e utilizar a influência empresarial para, em parceria com líderes comunitários, agir em defesa da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.

**32 - A empresa promove ou apoia campanhas de sensibilização na comunidade sobre: (1) gravidez e contracepção; (2) combate à violência doméstica contra mulheres e crianças; (3) estímulo a paternidade responsável; (4) incentivo à divisão igualitária das tarefas domésticas entre o marido e a mulher; (5) combate à violência no local de trabalho (agressão física, verbal ou sexual).**

- a) A empresa não realiza diálogos e sensibilização na comunidade com temas acima citados.
- b) Os diálogos e sensibilização na comunidade com temas acima citados são eventuais.
- c) Os diálogos e sensibilização são regulares e abrangem até dois dos temas acima citados.
- d) Os diálogos e sensibilização são regulares e abrangem três ou mais temas acima citados.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Disseminar informações e propagar conhecimentos visando a redução da violência doméstica e igualdade de gênero. Exemplo de evidência: materiais de campanhas, folders, anúncios, convites de eventos, registros fotográficos, atas, relatórios, etc. todos relacionados ao combate à violência contra a mulher e temas correlatos.

**33 - A empresa investe recursos financeiros, humanos e/ou materiais em programas da comunidade que têm por objetivo a valorização da mulher?**

- a) A empresa não realiza nenhum tipo de investimento em iniciativas na comunidade com objetivo de valorizar a mulher.
- b) A empresa investe eventualmente recursos financeiros ou humanos ou materiais em iniciativas na comunidade com objetivo de valorizar a mulher.
- c) A empresa investe regularmente recursos financeiros ou humanos ou materiais em iniciativas na comunidade com objetivo de valorizar a mulher.
- d) A empresa investe regularmente recursos financeiros, humanos e/ou materiais em iniciativas na comunidade com objetivo de valorizar a mulher, a partir de ações previstas no planejamento estratégico.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Envidar esforços para que sejam implementadas ações que promovam o empoderamento das mulheres e igualdade de gênero. Exemplo de evidências: dados quantitativos, documentação do planejamento estratégico, fotos, listas de presença, programas sociais e/ou ações na organização local e outras evidências correlatas.

**34 - A empresa auxilia a comunidade com ações que promovam o fortalecimento das mulheres na organização local e/ou formação de redes comunitárias?**

- a) A empresa não possui ações na comunidade para promover o fortalecimento das mulheres na organização local e/ou formação de redes comunitárias.
- b) A empresa possui ações eventuais na comunidade para promover o fortalecimento das mulheres na organização local e/ou formação de redes comunitárias.
- c) A empresa possui ações regulares na comunidade para promover o fortalecimento das mulheres na organização local e/ou formação de redes comunitárias.
- d) A empresa possui ações regulares na comunidade para promover o fortalecimento das mulheres na organização local e/ou formação de redes comunitárias, previstas no planejamento estratégico.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Estimular qualificação profissional e empoderamento das mulheres e meninas da comunidade. Exemplo de evidência: ações que evidenciem o cumprimento do requisito, tais como registros de eventos, reuniões, instrumentos de coleta de dados, relatórios, publicações, vídeos, etc.

**35 - O percentual de empregadas em relação aos empregados que participam de programas voluntários na comunidade local é:**

- a) Não há empregadas que participam de programas voluntários na comunidade local ou o percentual é superior a 50%.
- b) O percentual de empregadas que participam de programas voluntários na comunidade local é de até 15%.
- c) O percentual de empregadas que participam de programas voluntários na comunidade local é de até 30%.
- d) O percentual de empregadas que participam de programas voluntários na comunidade local é de 50%.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Identificar quantas empregadas está engajadas em trabalhos na comunidade local. Exemplo de evidência: números em ações que validem o cumprimento do requisito, além de fotos, listas de presença, vídeos, relatórios, etc.

**INDICADORES DE EQUIDADE DE GÊNERO PARA GESTÃO EMPRESARIAL**

**Princípio 7 - Medir e publicar relatórios dos progressos para alcançar a igualdade de gênero.**

**Objetivo:** Tornar públicas as políticas, planos de implementação e metas empresariais para promoção da equidade de gênero, por meio de relatórios corporativos.

**36 - A empresa possui um sistema de monitoramento de ações judiciais e/ou administrativas decorrentes de práticas de discriminação em relação a gênero, assédio sexual e moral, em suas operações?**

- a) As ações judiciais e/ou administrativas não são monitoradas.
- b) As ações judiciais e/ou administrativas são monitoradas informalmente.
- c) A empresa possui um sistema de monitoramento de ações judiciais e/ou administrativas decorrentes de práticas de discriminação em relação a gênero, assédio sexual e moral.
- d) A empresa possui um sistema de monitoramento de ações judiciais e/ou administrativas decorrentes de práticas de discriminação em relação a gênero, assédio sexual e moral, em suas operações, classificadas por tipos de ações.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Assegurar que a empresa possua ferramentas que permitam o acompanhamento e a resolução de casos de discriminação. Exemplo de evidência: documentação ou ações que validem o cumprimento do requisito, tais como relatórios do sistema ou da Ouvidoria.

**37 - A empresa inclui questões relacionadas à equidade de gênero quando realiza avaliação de impactos do negócio?**

- a) A empresa não realiza avaliação de impactos do negócio.
- b) A avaliação do impacto de negócio é realizada informalmente.
- c) A empresa realiza a avaliação de impactos do negócio, mas não inclui questões relacionadas à equidade de gênero.
- d) A empresa realiza avaliação de impactos do negócio incluindo questões relacionadas à equidade de gênero.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Identificar os fatores que tenham impactos diferentes nas mulheres e nos homens. Exemplo de evidência: documentação de avaliação de impactos do negócio, como relatórios, publicações pesquisadas, sistema de informações, etc. que evidenciem o atendimento ao requisito.

38 - A empresa divulga em todos os seus canais de comunicação empresarial os esforços e práticas para a inclusão e avanço da equidade de gênero?

- a) A empresa não realiza nenhum tipo de divulgação referente à equidade de gênero.
- b) A empresa divulga em alguns de seus canais de comunicação empresarial os esforços e práticas para a inclusão e avanço da equidade de gênero.
- c) A empresa divulga em todos os seus canais de comunicação empresarial os esforços e práticas para a inclusão e avanço da equidade de gênero.
- d) A empresa divulga em todos os seus canais de comunicação empresarial os esforços e práticas para a inclusão e avanço da equidade de gênero e elabora um relatório anual contemplando o planejamento e/ou as ações de igualdade de gênero e seus resultados, utilizando metas, avanços e desafios.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Evidenciar as conquistas e evolução das ações implementadas junto ao público interno e externo. Exemplo de evidência: ações que comprovem o cumprimento do requisito, como exemplo, o Relatório Anual, notícias em site, etc.

39 - Os objetivos de igualdade de gênero são considerados nos indicadores de desempenho da empresa, servindo de base para o efetivo monitoramento dos respectivos resultados?

- a) Os indicadores de desempenho da empresa não consideram os objetivos de igualdade de gênero.
- b) Alguns objetivos de igualdade de gênero são considerados nos indicadores de desempenho.
- c) Todos os objetivos de igualdade de gênero são considerados nos indicadores de desempenho.
- d) Todos os objetivos de igualdade de gênero são considerados nos indicadores de desempenho, sendo monitorados e avaliados regularmente.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Demonstrar que o tema tem relevância estratégica para a empresa. Exemplo de evidência: documentos tais como painel de bordo ou quadro com indicadores correlatos ao tema igualdade de gênero, relatórios de gerenciamento de resultados, planilhas com os indicadores, etc. que evidenciem o cumprimento do requisito.

40 - São elaborados planos de ação, com metas de equidade de gênero?

- a) Não são elaborados planos de ação para atingir as metas de equidade de gênero.
- b) São elaborados planos de ação para algumas metas de equidade de gênero.
- c) São elaborados planos de ação para todas as metas de equidade de gênero.
- d) São elaborados planos de ação para todas as metas de equidade de gênero, sendo monitorados regularmente.

**Objetivo Específico/Benefícios:** Promover a melhoria contínua e reforçar o compromisso com a equidade de gênero, definindo responsabilidades, prazos e recursos para que os objetivos sejam atingidos. Exemplo de evidência: documentos tais como planos de ação, planilhas com as metas e ações definidas com o gerenciamento dos resultados, que demonstrem o cumprimento do requisito.



## Bibliografia

- Princípios de Empoderamento das Mulheres, publicado pela Itaipu Binacional, da ONU Mulheres e Pacto Global das Nações Unidas, 2010.
- Pesquisa Data Popular para Tempo de Mulher, 2012.
- ABC da Equidade de Gênero na Responsabilidade Socioambiental, Itaipu Binacional, dezembro/2006.
- Apresentação 4ª edição Pró-Equidade de Gênero e Raça – Oportunidades Iguais, Respeito às Diferenças, Secretaria de Política para Mulheres, disponível no site [www.spmulheres.gov.br](http://www.spmulheres.gov.br), [proequidade@spmulheres.gov.br](mailto:proequidade@spmulheres.gov.br).
- Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011, da Secretaria de Políticas para as Mulheres, publicada no Diário Oficial da União do dia 16/05/11, [www.in.gov.br/autenticidade.html](http://www.in.gov.br/autenticidade.html).
- Guia Operacional Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça Oportunidades Iguais. Respeito às Diferenças, disponível no site [www.sp.gov.br](http://www.sp.gov.br).
- Incluindo a Questão de Gênero nos Relatórios de Sustentabilidade – Um guia para profissionais. International Finance Corporation (IFC) e Global Reporting Initiative (GRI), 2009.
- World Economic Forum, Committed To Improving the state of the World, Projeto Empoderamento das Mulheres: Avaliação das Disparidades Globais de Gênero, disponível no site [www.weforum.org](http://www.weforum.org).
- Inquérito de 2011 sobre Boas Práticas de Envolvimento Internacional; Monitoria da Declaração de Paris no 4º Fórum de Alto Nível sobre a Eficácia da Ajuda e os Princípios de Estados Frágeis, disponível no site [www.oecd.org/fsprinciples](http://www.oecd.org/fsprinciples).
- Plano de Trabalho Pró-Equidade de Gêneros do BNDES, 2008, disponível no site [www.bndes.gov.br](http://www.bndes.gov.br).
- Revista Você S/A Especial Mulheres, 05/201, disponível no site [www.vocea.abril.com.br](http://www.vocea.abril.com.br).
- Site da ONU, [www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-mulheres](http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-mulheres).
- Indicadores ETHOS, versão 2012.
- NBR ISO-26000 – Responsabilidade Social.
- Relações de Gênero na Indústria - Metodologia SESI em prol da equidade (Kit Pedagógico com 7 cadernos), FIEP, Curitiba, 2011.
- Nosso plano de ação em apoio ao Plano Nacional de Políticas para Mulheres (Kit Pedagógico com 11 cartilhas), Instituto de Comunicação Solidária, Toledo, PR, 2010.
- III Plano Nacional de Políticas para Mulheres, disponível em [www.spm.gov.br/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf](http://www.spm.gov.br/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf).

## EXPEDIENTE

ITAIPU BINACIONAL  
Diretoria Financeira

Coordenação Geral  
Margaret Mussoi Luchetta Groff  
Diretora Financeira Executiva

Coordenação Executiva  
Rosimeri Fauth Ramadas Martins  
Daniele Tassi Simioni Gemael

Coordenação de Conteúdo e Redação  
Daniele Tassi Simioni Gemael

Consultoria Técnica de Conteúdo e Redação  
Moema L. Viezzer – MV Consultoria Ltda.  
André Luiz Marques da Silva – Tradeplan CP  
Márcio Reis – Instituto Creditar para Educação Social e Ambiental

Assistência em Conteúdo  
Heloisa Covolan  
Maria Helena Guarezi  
Mônica Dantas Thedesco

Publicação  
Assessoria de Comunicação Social

Colaboração  
João Carlos Ferrer Garcia  
Lilian Paparella  
Luiz Covello Rossi  
Luiz Henrique M. Nascimento  
Marcia Abreu de Aguiar Buerger

Concepção Gráfica, Ilustração, Diagramação, Edição e Revisão  
Competence Comunicação e Marketing Ltda.  
Elisa Ramirez  
Carolina Machado  
Alberto Hermes  
Lafayette Lemos

Fotos e Imagens  
Banco de Imagens da Itaipu

Impressão e Acabamento  
Fotolaser Gráfica e Editora Ltda.  
Capa e miolo impressos no papel couché fosco FSC 170 g e 115 g.

© Direitos de Publicação reservados à Itaipu Binacional

É terminantemente proibida a reprodução desta obra, por qualquer meio – mesmo que parcialmente –, ou a sua comercialização, sem a prévia autorização por escrito da Itaipu Binacional, ou por quem lhe suceda, e com a concordância do autor, ficando aqueles que infringirem esta regra desde já cientificados que estarão sujeitos às penas da lei. A Itaipu não assume qualquer responsabilidade por eventuais danos ou perdas a pessoas ou bens, originados do uso desta publicação.



ITAIPU | EQUIDADE DE GÊNERO  
BINACIONAL

