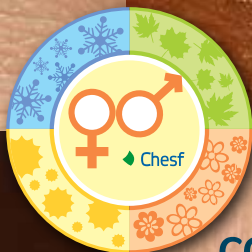


CARTILHA

FERRAMENTAS DE GESTÃO PARA IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA



COMITÊ
DE GÊNERO
E RAÇA

Cartilha

Ferramentas de Gestão para a Igualdade de Gênero e Raça

Realização:

Chesf

Conteúdo: Comitê de Gênero e Raça da Chesf e
SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia
(Diagramação e Revisão- Coordenadoria Especial de Relações
Institucionais- CER)

SUMÁRIO

- 4 *Apresentação*
- 5 **Parte 1 – Desvendando as desigualdades nas relações de trabalho**
- 5 *1.1 Público e privado, vida profissional, vida familiar e reprodução*
- 8 *1.2 Racismo nas relações de trabalho e impacto nas trajetórias funcionais*
- 10 *1.3 Discriminação e preconceito pela orientação sexual*
- 11 *1.4 Desigualdade salarial*
- 13 *1.5 Desigualdades nos espaços de poder*
- 15 **Parte 2 – Meios e estratégias para uma gestão construtora de equidade**
- 15 *2.1 Ações afirmativas*
- 16 *2.2 Recrutamento e seleção inclusivos*
- 17 *2.3 Processo de ascensão funcional não discriminatório*
- 18 *2.4 Relações de trabalho no cotidiano da empresa livres de discriminação e preconceito*
- 18 *2.5 Democratização do poder e da cultura institucionais*

Apresentação

Os bons resultados de uma empresa não são medidos apenas pelos seus lucros ou por sua contribuição ao crescimento econômico do País. Cada vez mais, o êxito das empresas é avaliado a partir de sua contribuição à promoção da justiça social e ambiental, à construção da cidadania, à democratização das relações sociais de gênero, de raça/etnia e à valorização da diversidade. Essa mudança exige a renovação das concepções e práticas de gestão empresarial, particularmente na condução de processos que atuem efetivamente para a superação das desigualdades de gênero e raciais no interior da empresa.

Há oito anos, a Chesf vem investindo na promoção da equidade de gênero na Empresa, por meio de ações voltadas que garantam condições igualitárias de trabalho e desenvolvimento profissional entre homens e mulheres. Mais recentemente, incorporou o desafio de promover a equidade de raça, com o objetivo de superar possíveis concepções e práticas que resultem em prejuízos para o desenvolvimento de empregados (as) negros (as) e de diferentes etnias. Acreditamos que a igualdade entre homens e mulheres muda a Empresa para melhor, proporcionando benefícios não apenas para as mulheres, mas para toda a sociedade.

Nesta cartilha, apontamos algumas esferas que são cruciais para a reflexão e a compreensão sobre como as desigualdades de gênero e raciais se refletem no contexto de trabalho e desafiam a gestão empresarial. Em seguida, algumas estratégias e meios que gestores (as) podem e devem adotar para contribuir na promoção da igualdade de gênero e raça na empresa.

Desejamos a todos (as), uma boa leitura!

PARTE 1

Desvendando as desigualdades de gênero e raça na empresa

1.1 Público e privado, vida profissional, vida familiar e reprodução

Em geral, vida pública e vida privada são vistas e tratadas de maneira dissociada. É parte do senso comum, no ambiente organizacional, ouvir que ao chegarmos ao trabalho, os problemas da vida pessoal ficam porta afora. No entanto, não é bem assim. As situações vivenciadas na esfera privada têm grande impacto no ambiente de trabalho e vice-versa. Porém, essa separação foi naturalizada e é recente a ideia de que, para promover igualdade na esfera pública, é preciso reconhecer as diferenças e desigualdades vivenciadas entre mulheres e homens na esfera privada.

As desigualdades de gênero na esfera privada repercutem fortemente nas possibilidades de desenvolvimento profissional. Os estudos voltados para as desigualdades de gênero no trabalho evidenciaram que uma das dimensões cruciais na manutenção de desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho diz respeito à difícil articulação, no cotidiano, entre trabalho profissional e o chamado trabalho reprodutivo, que inclui os afazeres domésticos e as atividades de cuidado.

Em nossa sociedade, as mulheres continuam majoritariamente responsáveis pelo trabalho reprodutivo. Esse trabalho envolve o cuidado com as pessoas, assim como com os afazeres domésticos – atividades sem as quais as reproduções da vida humana e da vida social seriam inviabilizadas. No mundo do trabalho são as mulheres que, cotidianamente, enfrentam as dificuldades para articular a

vida familiar e a vida profissional. Diferentes estudos apontam que essa difícil articulação é um dos fatores que mais repercutem – negativamente – nas trajetórias ocupacionais das mulheres, inclusive nos seus processos de ascensão funcional.

A proporção de mulheres ocupadas que se dedicavam ao trabalho doméstico, em 2011, foi de 89%; entre os homens, esse percentual não chegou a metade (46,8%). As jornadas médias semanais de mulheres ocupadas com os afazeres domésticos são de 22 horas, enquanto entre os homens a média é de 10,3 horas (PNAD/IBGE, 2011). A escassez de tempo é uma das principais dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras brasileiras, segundo pesquisa do SOS Corpo/DataPopular/IPG (2012). A manutenção dessas atribuições quase exclusivamente sobre as mulheres comprometem seu tempo, sua energia e suas possibilidades de desenvolvimento profissional.

Situações desiguais no cotidiano

Quando consideradas as jornadas de trabalho produtivo (remunerado) e reprodutivo, constata-se que as mulheres possuem jornadas laborais mais longas do que as masculinas. Para dar conta de ambas as esferas e atender às demandas cotidianas da vida reprodutiva, as mulheres sentem maior necessidade de fixar horários regulares no trabalho remunerado para conciliá-lo com as dinâmicas da vida familiar. Por exemplo, os horários de entrada e saída de crianças em creches ou escolas, alimentação e cuidados, dentre outras. São necessidades incontornáveis, especialmente quando há filhos (as) pequenos (as) ou outras pessoas dependentes de cuidados, que levam a uma dinâmica de tempos muitas vezes cronometrados no trânsito entre ambos os espaços. Muitas vezes, o desconhecimento dessas necessidades pela empresa leva à falsa ideia de que as mulheres se disponibilizam menos a trabalhar para além das jornadas regulares quando, na verdade, elas têm menos tempo disponível, em função das premências da vida familiar. Não se trata, portanto, de um atributo das mulheres, mas de uma

circunstância desigual.

No cotidiano, muitas vezes, as mulheres enfrentam preconceitos quando estão grávidas ou têm filhos pequenos, ou se sentem constrangidas quando precisam atender a uma demanda da vida reprodutiva, por exemplo, a uma demanda gerada por adoecimento de um (a) filho (a).

Nem todas as mulheres contam com apoio de serviços contratados, como o de trabalhadoras domésticas, cuidadoras ou babás. Outras contam com redes de solidariedade de mulheres da família. No contexto atual da empresa, cresce a presença de jovens mulheres, vindas de outras cidades e de outros Estados, que não dispõem dessas possibilidades de apoio. Isso exige, portanto, atenção e compreensão de gestores (as) e da empresa.

Gestão para a equidade

A igualdade de condições para o pleno exercício das atividades de trabalho, de desenvolvimento da carreira e de ascensão a espaços de poder depende do enfrentamento das desigualdades geradas pelo peso do trabalho reprodutivo sobre as mulheres. É preciso reconhecer, nos processos de gestão de pessoas, a existência de demandas e conflitos entre essas duas esferas de trabalho e atuar para que não repercutam negativamente nas trajetórias profissionais das mulheres.

Isso implica, de um lado, que as empresas assegurem condições que favoreçam a articulação entre vida profissional e vida reprodutiva, por meio, por exemplo, do benefício creche para os (as) filhos (as) pequenos (as), de auxílio babá, de licença remunerada para acompanhar filhos e pais hospitalizados. É fundamental a identificação de mecanismos e normas que prejudiquem as mulheres ao desconsiderar tais necessidades, e atenção na gestão das relações de trabalho para essas necessidades cotidianas. Por outro lado, é preciso também atentar e atuar para enfrentar práticas e concepções que gerem discriminações e prejuízos para as mulheres,

em função das exigências da vida reprodutiva. Tal enfrentamento exige repensar o tempo organizacional, considerando as demandas dessa outra esfera de trabalho.

As demandas da vida reprodutiva não podem seguir sendo pensadas e tratadas como questões exclusivamente do âmbito familiar. É preciso desenvolver práticas gerenciais que fomentem a corresponsabilidade social e empresarial com o trabalho reprodutivo.

1.2 Racismo nas relações de trabalho e impacto nas trajetórias funcionais

No Brasil, a desigualdade racial está presente no cotidiano de várias formas, embora nem sempre sejam reconhecidas, vistas, visibilizadas. Ainda hoje, no Brasil, pessoas negras têm menor acesso a universidades e empregos de melhores salários e, na maioria das vezes, estão ocupando funções mais precárias. Por isso, ainda hoje, têm os menores rendimentos da população ocupada. Nos últimos anos, políticas públicas com o objetivo de enfrentar o racismo e suas consequências na vida da população vêm sendo implementadas no Brasil. Mas, ainda, estamos longe de erradicar a prática do racismo nas relações entre pessoas e suas consequências profundas na sociedade brasileira. É preciso visibilizar, reconhecer e enfrentar as desigualdades raciais como uma condição para a igualdade no trabalho e na vida.

Compreendemos a questão racial em termos de desigualdades produzidas pelo racismo, isto é, por um sistema social e histórico vigente, que modela as trajetórias de vida, as experiências diárias e as identidades de negros (as) e brancos (as), no caso do Brasil. O racismo se expressa cotidianamente em vivências de preconceito e discriminação nas relações interpessoais com as pessoas negras, em diferentes espaços, e em desiguais trajetórias e condições de vida identificados em diferentes indicadores sociais, como no caso de educação e trabalho.

Expressões do racismo no cotidiano

O enfrentamento das injustiças geradas pelo racismo depende de ações para promover mudanças na sociedade e ações no cotidiano para enfrentar atitudes discriminatórias. Tais atitudes, muitas vezes, se expressam sutilmente, desde a infância, na escola e nos espaços de socialização, e por toda a vida, incluindo o mercado e locais de trabalho, sob forma de piadas, olhares, mas também de atitudes de desqualificação – estética, intelectual e até moral – das pessoas negras.

Mesmo que nas empresas públicas as formas de contratação, por meio de concurso público, reduzam as possibilidades de discriminação no acesso de negros (as) ou pessoas de outras etnias, as desiguais oportunidades educacionais, dentre outras, vivenciadas ao longo da vida reduzem dramaticamente as possibilidades de acesso ao emprego público para a população negra. O que diversos estudos e análises do mercado de trabalho têm evidenciado é que as desigualdades nas trajetórias de vida e trabalho produzidas pelo racismo no Brasil se refletem na presença minoritária de pessoas negras em instituições e empresas do setor público.

Gestão para a equidade de raça

Nesse sentido, é preciso avançar em políticas públicas, promovidas pelo Estado brasileiro, que favoreçam o acesso da população negra a melhores condições de vida e educação. As empresas públicas podem, e devem, ser parceiras nesse processo, por meio do apoio a projetos e iniciativas de ação afirmativa que favoreçam o acesso aos direitos de cidadania para a população negra no País. Valorizar a imagem da população negra é também uma forma importante de enfrentar uma das mais perversas expressões do racismo: a desqualificação da imagem da população negra. Ver-se e reconhecer-se é uma condição de cidadania.

No cotidiano de trabalho, é preciso identificar as formas próprias de expressão do racismo nas relações interpessoais e atuar para

coibi-las, por meio de processos de sensibilização, diálogo e, também, da abertura de espaços para denúncia de práticas de preconceito nas relações de trabalho que gerem constrangimentos e sofrimento que limitam a constituição do ser e o desenvolvimento profissional das pessoas negras.

1.3 Discriminação e preconceito pela orientação sexual

O preconceito contra pessoas em função de sua vivência homoafetiva ainda é muito forte na sociedade brasileira e se expressa, muitas vezes, sob forma de violência física e psicológica, dentro e fora de casa, nas ruas, nos locais públicos e de trabalho. E, ainda, em diversas formas de violação de sua cidadania. Durante muito tempo, as relações afetivas entre pessoas do mesmo sexo estiveram na invisibilidade. E também as práticas de discriminação e preconceito. Hoje, graças à organização desses grupos, em vários espaços, diversos direitos já são reconhecidos. Mas o preconceito, a discriminação e a violência permanecem. A homofobia, aversão aos homossexuais que leva a diversas formas de violência, ainda não é considerada crime no Brasil. As empresas, como parte que são da sociedade, também são ambientes em que a homofobia e as atitudes de preconceito em relação a homossexuais se expressam.

Discriminação por orientação sexual no cotidiano

É possível dizer que a homossexualidade é ainda um tabu nos ambientes organizacionais. Essa situação é gerada pelo preconceito, mas, também, pela dificuldade em lidar com as diferenças no âmbito da empresa. Dentre as consequências desse processo, está o sofrimento gerado em empregados (as) homossexuais, seja pelas agressões sofridas, seja pelo receio permanente de sofrer algum tipo de discriminação ou de isolamento ao revelar sua orientação sexual. Essa condição de tabu leva a que gerentes encontrem dificuldades em lidar com as expressões da discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho. Entre essas expressões de discriminação, são frequentes as piadas homofóbicas, muitas

vezes naturalizadas. Outra consequência diz respeito a que muitas expressões de discriminação no espaço de trabalho sejam tratadas como questões pessoais, levando à omissão de gerentes nesses casos que requerem a sua intervenção.

Empregados (as) homossexuais vivenciam o receio de revelar sua condição, temendo o isolamento ou exclusão dos espaços de socialização na empresa e de redes de trabalho, a ridicularização e, também, a intimidação e a violência. Além do receio de perder oportunidades de ascensão funcional ou de acesso a funções gerenciais. Esse receio leva tanto a sofrimento subjetivo quanto a não acessar direitos conquistados, como, por exemplo, a inclusão de companheiros ou companheiras como dependentes em programas de benefícios já assegurados pela empresa.

Ações de gestão para uma empresa livre de preconceitos

O reconhecimento da diversidade de orientação e vivências afetivo-sexuais já é uma realidade na Chesf. Desde 2006, parceiros homoafetivos são incluídos no Plano de Assistência Patronal. Diversas ações de sensibilização e debate em torno deste tema já foram realizados. É um compromisso ético da Empresa, e de seu corpo gerencial, reconhecer a diversidade e agir para promover a igualdade, construindo um ambiente de trabalho livre de discriminação e preconceito. É preciso favorecer processos de sensibilização sobre o tema, visibilizar e demonstrar o compromisso com a erradicação de quaisquer práticas discriminatórias e abrir canais de diálogo e debate em torno deste tema.

1.4 Desigualdade salarial

As mulheres brasileiras possuem maior escolaridade que os homens – com média de 7,5 anos de estudo, enquanto eles têm 7,1 anos. Porém, elas seguem percebendo menores rendimentos. O rendimento médio das mulheres equivale a 70,4% do rendimento de trabalho dos homens (2011). Elas estão inseridas, muito mais

que os homens, nos postos de baixos rendimentos: enquanto 22,1% dos homens ocupados recebem até um salário mínimo, para as mulheres este percentual é de 31,4%. Além disso, há mais mulheres ocupadas sem rendimentos (ou recebendo somente em benefícios), no total de 10,0%, do que homens (5,8%)¹.

A desigualdade salarial é uma das principais injustiças de gênero presentes no mercado de trabalho. Essa desigualdade, na maioria das vezes, permanece invisibilizada nas empresas, especialmente pela falta de diagnósticos específicos com o objetivo de identificar tais disparidades e, mais além, os mecanismos que a produzem. Permanece a crença de que a desigualdade salarial entre homens e mulheres, como também entre negros (as) e brancos (as), é um mito, uma vez que o princípio da isonomia salarial impede qualquer tipo de discriminação. Porém, os dados que citamos acima atestam que isso não é verdade.

Mecanismos que produzem desigualdade salarial entre homens e mulheres

A desigualdade salarial nem sempre é resultado de uma prática individual de discriminação. Em geral, é resultado de um processo discriminatório que acompanha o próprio desenvolvimento das empresas. Existem mecanismos por meio dos quais essa desigualdade vai se produzindo ao longo das trajetórias: barreiras maiores para as mulheres nos processos de ascensão funcional, limitações de tempo geradas pela dupla jornada de trabalho, menores chances no acesso a cargos gerenciais gerados por preconceitos relacionados a capacidades ou a possíveis impedimentos gerados pela vida reprodutiva que são tomados, de antemão, como impeditivos para que sejam indicadas a assumir novas responsabilidades e funções gerenciais. Assim, mesmo no desempenho da mesma função e com mesmo tempo na empresa, homens e mulheres podem ter salários significativamente desiguais.

Em empresas ligadas à Engenharia, as mulheres estão menos

¹ Dados da Pnad/IBGE, 2011.

presentes em ocupações para as quais estão previstos adicionais de remuneração como, por exemplo, os adicionais de insalubridade e de periculosidade. Por outro lado, as exigências da vida reprodutiva limitam suas possibilidades de ascensão funcional.

Promover a igualdade salarial é uma forma de fazer justiça no presente e reconhecer que há um déficit histórico na relação entre cidadania e trabalho das mulheres e da população negra. Por essa razão, a gestão orientada para superar desigualdades de gênero e raça deve criar mecanismos para intervir nos processos que geram a desigualdade salarial ao longo das trajetórias ocupacionais.

1.5 Desigualdades nos espaços de poder na empresa

Na sociedade, os espaços de poder ainda são majoritariamente ocupados pelos homens. As mulheres são minoria nos espaços da democracia representativa, como parlamento, cargos executivos etc. Nas empresas, essa desigualdade também é flagrante. Em que pese as mulheres virem conquistando maior participação nas funções gerenciais, essa participação está longe de ser igualitária. Ao mesmo tempo, quanto maior o posto hierárquico, menor tende a ser a presença das mulheres. Na cultura organizacional, é forte a ideia não explicitada de que o exercício do poder é uma prerrogativa masculina, concepção impregnada de uma visão de gênero discriminatória. Quando ocupam os espaços gerenciais, as mulheres são mais presentes nos postos que ocupam lugar inferior na hierarquia da empresa e em áreas administrativas ou áreas de gestão de pessoas, para as quais se considera que as mulheres estão “naturalmente” mais aptas.

O racismo também impede que pessoas negras tenham acesso aos espaços de poder. Como resultado, a composição gerencial das empresas é marcadamente masculina e branca.

Em geral, difunde-se a ideia de que a ocupação de espaços de poder está ligada apenas ao mérito e às capacidades individuais.

No entanto, reconhece-se já em âmbito internacional que a menor participação das mulheres nos espaços de poder na empresa está diretamente ligada a processos discriminatórios naturalizados e invisibilizados. A dinâmica de exercício do poder é moldada pela experiência masculina, seus tempos e ritmos, dinâmicas e espaços formais e informais, incluindo espaços de socialização em almoços e *happy hour*. Relaciona-se, ainda, com a adoção de critérios privados para a nomeação: como em geral são os homens os responsáveis pelas nomeações, tendem a indicar outros homens para ocuparem tais espaços.

As dificuldades que as mulheres encontram para ocupar estes espaços, como, por exemplo, as relacionadas à esfera reprodutiva, são tomadas como problemas individuais inerentes a elas mesmas, e não a circunstâncias construídas historicamente e de cuja construção elas não participaram. Por isso, a participação das mulheres nos espaços de poder é relevante para transformar estes espaços: seus tempos, dinâmicas e práticas.

As práticas discriminatórias que interditam o acesso das mulheres aos espaços de poder estão embasadas em ideias como a de que as mulheres dispõem de menor tempo para assumir funções gerenciais, ou tem menor capacidade em determinadas áreas ligadas, por exemplo, a funções operacionais. Ou mesmo de que durante a gravidez as mulheres estariam impedidas de assumir funções gerenciais. Todas essas crenças revelam discriminações de gênero. No caso das mulheres negras, essa situação é agravada em função da imbricação da dominação de gênero e racial. Quando se adota tais posturas, retira-se das próprias mulheres e da população negra, a possibilidade de fazer esta escolha e assumir novos desafios.

Ao tratarmos de gestão empresarial na perspectiva da igualdade de gênero e raça, é preciso, antes de tudo, reconhecer que mulheres e negros (as) são, ainda, fortemente impedidos de exercer tais atividades. Uma gestão democrática orientada para a promoção da igualdade de gênero e raça deve implementar estratégias

para democratizar o exercício do poder na empresa, dando vez e voz a segmentos historicamente excluídos (as). Tais práticas não apenas democratizam a empresa, como abrem possibilidades para a inovação pela incorporação de diferentes experiências e perspectivas para a gestão empresarial.

PARTE 2

Meios e estratégias para uma gestão construtora de equidade

2.1 Ações afirmativas

Enfrentar desigualdades significa reconhecer privilégios historicamente construídos e atuar para corrigi-los. As **Ações Afirmativas** são práticas importantes nesse sentido e um instrumento para a prática de gestão orientada à promoção da igualdade de oportunidades e a democratização das relações de trabalho. As Ações Afirmativas têm sido utilizadas por diferentes instituições – partidos, universidades, empresas, dentre outras – como uma ferramenta importante para combater desigualdades e favorecer o acesso de grupos sociais discriminados a espaços e direitos que, pela força das desigualdades históricas e cotidianas, lhes foram e são negados ou dificultados. Uma das Ações mais conhecidas é o sistema de cotas, por exemplo, para as mulheres, nos partidos, e para negros (as), nas universidades públicas. Mas existem outras formas de Ação Afirmativa, como, por exemplo, o apoio a processos de qualificação de jovens negros (as), a composição de equipes de trabalho utilizando como critério a diversidade de gênero e étnico-racial e, até mesmo, a mudança nas formas de comunicação da empresa.

O enfrentamento das desigualdades, como todo processo de democratização de relações de poder, envolve conflitos. Por

isso, é importante compreender que superar desigualdades significa instaurar e enfrentar conflitos, pois nem todos (as) estão convencidos (as) de que alguns grupos sociais enfrentam maiores dificuldades que outros, em suas trajetórias e cotidiano de vida, como as mulheres, homossexuais, negros (as), pessoas com deficiência, entre outros. Nos coletivos, nem todos (as), também, estão dispostos (as) a se engajar nos processos de promoção da igualdade e assumir os conflitos que esse engajamento pode gerar. Mesmo quando reconhecem, há resistências a mudar situações e práticas instituídas.

A gestão deve, portanto, encontrar formas que sejam capazes de convencer e mobilizar pessoas para a transformação da cultura organizacional e mudar as estruturas que refletem as desigualdades e contribuem para mantê-las.

Alguns processos são cruciais para garantir condições igualitárias de trabalho e desenvolvimento da carreira nas empresas e trataremos de cada um deles, a seguir.

2.2 Estratégias de gestão para um processo de recrutamento, seleção e alocação inclusivos:

- Elaborar editais de concursos públicos livres de quaisquer possíveis discriminações de gênero, com clareza de que mulheres podem desempenhar todas as funções;
- Elaborar diagnósticos da composição das equipes de áreas e setores de ocupação do ponto de vista de sexo e étnico-racial, para identificar áreas com maior e menor presença de mulheres e negros (as) na empresa;
- Criar processos de integração que favoreçam o acolhimento de novos (as) empregados (as) em sua diversidade;
- Promover alocação de novos (as) empregados (as) voltada ao enriquecimento da diversidade de gênero, e étnico-racial nas equipes e áreas de trabalho, resguardados as devidas funções;

- Elaborar indicadores da disparidade na composição por sexo e raça das equipes e áreas de trabalho;
- Visibilizar nos processos de integração de novos (as) empregados (as) os compromissos da empresa com a promoção da equidade de gênero e raça e com a superação de preconceitos nas relações de trabalho;
- Criar canais para denúncia de práticas de discriminação.

Para maiores informações, consultar Documento: Processo de Alocação e Integração do Novo Empregado na Empresa (Chesf, 2011).

2.3 Estratégias de gestão para um processo de ascensão funcional igualitário e política de salário e benefícios

- Aprofundar diagnóstico sobre práticas e mecanismos que prejudiquem, limitem ou adiem a ascensão funcional de mulheres na empresa;
- Aprofundar diagnóstico sobre desigualdade salarial por sexo e raça/cor na empresa;
- Identificar e contribuir para erradicar a adoção de critérios formais ou informais que limitam a ascensão funcional motivada por preconceitos de gênero, raciais e relacionadas a outras formas de discriminação;
- Ampliar possibilidades de inclusão de mulheres em cargos e funções majoritariamente ocupadas por homens;
- Incorporar nos instrumentos de acompanhamento do desempenho aspectos que apontem o respeito à igualdade de gênero e raça nas relações de trabalho;
- Identificar e contribuir para erradicar práticas nos espaços de trabalho que gerem constrangimentos nas mulheres, especialmente quando forem minorias nos espaços (a exemplo de piadas de conteúdo machistas ou sexual);

- Atuar para erradicar estruturas, mecanismos e normativos que limitem a ascensão funcional de mulheres por preconceitos ligados ao exercício da maternidade e vida reprodutiva.

2.4 Relações de trabalho no cotidiano da empresa livres de discriminação e preconceito

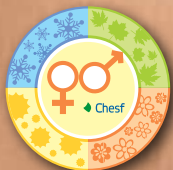
- Promover processos sistemáticos de sensibilização de trabalhadores (as) para prevenir práticas de discriminação relacionadas a gênero, raça, orientação afetivo-sexual;
- Ampliar e manter canais permanentes de escuta e diálogo com empregados (as) em torno das relações de trabalho na empresa;
- Atuar de maneira articulada com o Comitê de Gênero e Raça e grupos de trabalho existentes na empresa que atuam diretamente com as questões de gênero e raça e acioná-los, quando necessário;
- Valorizar e estimular a participação em eventos e debates que tratem destas questões;
- Atuar em coerência com os princípios, diretrizes e estratégias para a promoção do respeito e da diversidade na empresa.

2.5 Democratização do poder na empresa

- Visibilizar desigualdades no acesso ao poder e criar processos de incentivo e sensibilização para a democratização do poder na empresa;
- Contribuir para ampliar a participação das mulheres e negros (as) nos grupos de trabalho formados na empresa;
- Apoiar a participação de mulheres e negros (as) em funções gerenciais e em comissões e grupos de trabalho;
- Democratizar os processos de trabalho, apoiando a liderança

de mulheres e negros (as) nas equipes e nos processos coletivos de trabalho;

- Valorizar a diversidade de gênero, étnico-racial, geracional e de idade nas equipes e processos de trabalho;
- Dialogar com empresas parceiras sobre experiências e estratégias comuns que visem uma distribuição do poder mais igualitárias na empresa.



COMITÊ DE GÊNERO E RAÇA



SELO
DE IGUALDADE
DE GÊNERO 2009



SELO
DE IGUALDADE DE
GÊNERO 2014-15

Realização:
CHESF

Conteúdo:
Comitê de Gênero e Raça da Chesf
e SOS Corpo – Instituto Feminista
para a Democracia
(Complementar com as competências da CER)

