

PRÊMIO WEP
BRASIL



EMPRESAS EMPODERANDO MULHERES

2019

www.premiowepsbrasil.org

ganhaganha
Igualdade de gênero significa bons negócios



#EMPRESASPOR^{ELAS}

**Questionário para
autoavaliação**

INDICADORES DE EQUIDADE DE GÊNERO PARA GESTÃO EMPRESARIAL

PRINCÍPIO 1: ESTABELECEER UMA LIDERANÇA CORPORATIVA DE ALTO NÍVEL PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

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.

P M G

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 internamente e externamente (assinatura dos WEPs ou Movimento Mulher 360 ou Pacto pela igualdade de gênero e raça) e é conhecido pelos colaboradores e demais partes interessadas.

P M G

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 alinhado com a promoção da equidade de gênero.
- D) Existe um código de conduta e/ou declaração de valores alinhado com a política corporativa de promoção à equidade de gênero, sendo de conhecimento dos colaboradores e demais partes interessadas.

P M G

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, de diretoria e conselhos quando existentes.
- D) Existem critérios formais e metas para recrutar e indicar mulheres para cargos gerenciais, de diretoria e conselhos quando existentes.

P Pequena empresa

M Média empresa

G Grande empresa

Objetivo Específico / Benefícios

Afirmar o apoio da principal liderança da empresa e promover políticas para equidade de gênero. Exemplo de evidência: alguma prática, ação da liderança ou documento que evidencie o requisito da questão.

Objetivo Específico / Benefícios

Formalizar o compromisso da empresa em promover a não discriminação e a promoção da equidade de gênero. Evidência: Código de Conduta ou Declaração documentados, podendo ser divulgado via site, etc.

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.

M G

4. O percentual de mulheres que ocupam cargos de Diretoria e dos Conselhos da empresa: Sendo, para empresas de capital aberto - O percentual de mulheres que ocupam cargos no conselho de administração e no comitê executivo (primeiro nível abaixo a presidência da empresa) e para empresas de capital fechado: o percentual de mulheres que ocupam cargos no comitê executivo (primeiro nível abaixo a presidência).

- A) O percentual é de até 9% de mulheres.
- B) O percentual é de 10% a 29% de mulheres.
- C) O percentual é de 30% a 40% de mulheres.
- D) O percentual é igual ou acima de 41% de mulheres.

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.

M G

5. A Direção da empresa possui liderança ou comitê responsável para gerenciar a implementação de iniciativas de equidade de gênero, definir objetivos, indicadores e monitorar os resultados?

- A) Não possui liderança ou comitê responsável pela equidade.
- B) Possui liderança ou comitê responsável pela equidade para gerenciar a implementação de iniciativas.
- C) Possui Comitê multidisciplinar responsável pela equidade para gerenciar a implementação de iniciativas.
- D) Possui Comitê multidisciplinar responsável pela equidade para gerenciar a implementação de iniciativas, com objetivos, indicadores e monitoramento dos resultados e reporta formalmente à principal liderança.

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.

G

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

- A) Não tem orçamento específico para iniciativas de 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.

INDICADORES DE EQUIDADE DE GÊNERO PARA GESTÃO EMPRESARIAL

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.

P M G

7. O percentual de mulheres que integram o quadro de empregados (as) da empresa é igual a:

- A) O percentual é de até 15% de mulheres.
- B) O percentual é de 16% a 29% de mulheres.
- C) O percentual é de 30% a 44% de mulheres.
- D) O percentual é igual ou acima de 45% de mulheres.

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.

P M G

8. O percentual de mulheres que ocupam cargo de gerência, em todos os níveis, incluindo a alta direção da empresa, é:

- A) O percentual é de até 9% de mulheres.
- B) O percentual é de 10% a 29% de mulheres.
- C) O percentual é de 30% a 40% de mulheres.
- D) O percentual é igual ou acima de 41% de mulheres.

Objetivo Específico / Benefícios

Evidenciar situação atual das mulheres que ocupam cargo gerencial. Exemplo de evidência: percentual documentado de mulheres no quadro da empresa, relatório de RH.

P M G

9. O percentual de mulher negras no quadro total de funcionários (as) é:

- A) Não mede.
- B) Mede, e tem menos de 10%.
- C) Mede e tem entre 11 e 20%.
- D) Mede e é superior a 20%.

Objetivo Específico / Benefícios

Evidenciar a política da empresa em relação a não discriminação racial. Exemplo de evidência: percentual documentado de mulheres no quadro da empresa, relatório de RH.

M G

10. 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. Aos termos Seleção e Contratação, entende-se: Seleção = recrutamento e seleção (divulgação e mobilização para recrutamento/seleção com inclusão). Contratação = efetivação da contratação (escolha de candidatos considerando equidade de gênero). Exemplo de evidência: critérios documentados ou que possam ser evidenciados na prática em ações anteriores.

G

11. 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 gênero.
- 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.
- 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.

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.

P M G

12. 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. E a empresa tem indicadores para medir diferenças salariais por gênero.

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.

P M G

13. 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.

G

14. A empresa incentiva a contratação e promoção de mulheres em atividades consideradas “não típicas” (usualmente executadas por homens, ex: mecânicos, soldadores, mineiros, segurança patrimonial, etc...) 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 e treinamento para incentivar a promoção 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 promoções de mulheres que comprovem o cumprimento do requisito.

M G

15. A taxa de retenção das trabalhadoras que retornaram ao trabalho após o término da licença maternidade/adoção e que ainda permaneciam 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 e incentiva sua permanência através de programas como: creche / auxílio creche, flexibilização de horário, política de liberação para atendimento de assuntos relacionados aos filhos (saúde / escola), etc.

Exemplo de evidência: ações que comprovem o cumprimento do requisito, relatório do RH, documentação dos programas de incentivo, etc.

M G

16. 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 comissões 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 oferecidas pela empresa. A possibilidade de participação sem distinção de homem e mulher não é por si um estímulo, são requeridas outras ações.

Exemplo de evidência: documentos de constituição de Comissões, registros em relatórios, atas de reuniões, convites explicitando a importância da participação homem / mulher, campanhas, estímulo das lideranças aos colaboradores, 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.

P M G

17. 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. A empresa promove, pelo menos, uma campanha anual interna de comunicação para disseminar definições, regras e punições.

Objetivo Específico / Benefícios
Evidenciar a preocupação da Direção quanto ao respeito e direitos das trabalhadoras e o combate a 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.

P M G

18. 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 uniformes 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.

G

19. Com relação ao atendimento médico da empresa (médico (a) do trabalho para exames periódicos):

- 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 Medicina do Trabalho da escolha da trabalhadora. Exemplo de evidência: disponibilidade de médicos e médicas do trabalho para atendimento que comprovem o cumprimento do requisito, relatório do RH.

M G

20. 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 contemplam a maioria das diferentes necessidades e preocupações dos homens e mulheres de forma pontual.
- C) Os programas médicos e de saúde são sistematizados e contemplam as diferentes necessidades e 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.

G

21. O regime de licença maternidade e paternidade oferecido pela empresa:

- A) Obedece a legislação (4 meses mulheres e 5 dias homens).
- B) Aderiu a programa empresa cidadã (6 meses em para mulheres e 20 dias para homens) ou a empresa oferece 4 meses para as mulheres e mais de 1 mês para os homens.
- C) Oferece licença além de 6 meses para mulheres e 20 dias para os homens mas o período adicional é uma opção.
- D) Oferece licença além dos 6 meses para mulheres e 20 dias para os homens, de forma obrigatória. Também realiza treinamentos para os homens entenderem a importância desse período de licença para ambos.

Objetivo Específico / Benefícios

A empresa se preocupa com a família dando as melhores condições a mãe na licença maternidade. Exemplo de evidência: documentos e registros do RH, relatórios, etc.

M G

22. 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 as 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.



23. 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 médico 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.

INDICADORES DE EQUIDADE DE GÊNERO PARA GESTÃO EMPRESARIAL

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.



24. A empresa incentiva a participação de mulheres e homens em capacitação e treinamento ao longo da carreira?

- A) Não há incentivo a 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, sem acompanhamento de indicadores.
- C) O incentivo a participação de mulheres e homens em capacitação e treinamento ao longo da carreira ocorre regularmente, sem acompanhamento de indicadores.
- 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, devidamente acompanhado por indicadores.

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.

M G

25. A empresa considera os princípios da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no que diz respeito a 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.

G

26. A empresa mantém programas de desenvolvimento profissional, tais como coaching e/ou mentoring específico para as mulheres, ou oferece programas específicos de treinamento para mulheres na liderança, 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) A empresa implementou há menos de 2 anos um programa de desenvolvimento formal para estimular a formação de lideranças femininas na empresa e apenas algumas mulheres são beneficiadas (ex: mentoring, coaching ou treinamentos).
- D) A empresa já tem há mais de 2 anos programa (s) de desenvolvimento para estimular a formação de lideranças femininas na empresa (coaching e/ou mentoring e ou treinamentos) para mulheres em cargos gerenciais.

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.

M G

27. 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.

INDICADORES DE EQUIDADE DE GÊNERO PARA GESTÃO EMPRESARIAL

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.



28. 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.



29. 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.

G
30. 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, devidamente monitorados por metas e indicadores 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, emails mkt, listas de presença, apresentações em reuniões, etc, ou seja, ações em que a empresa incentiva negociações e o empreendedorismo feminino.

P M G
31. A empresa assegura que utiliza linguagem inclusiva, imagens não discriminatórias, estereotipadas e que não 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 da empresas. Exemplo de evidência: ações que comprovem o cumprimento do requisito. Exemplo de evidência: iniciativas tais como planos de comunicação, campanhas, emails mkt, folders, anúncios, apresentações em reuniões, etc, ou seja, ações em que a empresa utiliza linguagens adequadas de comunicação.

M G

32. 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, ou Não se aplica.

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.

M G

33. 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 formal e sigiloso.
- C) O canal de comunicação para denúncias de discriminação com base em gênero, assédio sexual e moral é formal, sigiloso, sendo dado retorno aos envolvidos.
- D) O canal de comunicação para denúncias de discriminação com base em gênero, assédio sexual e moral é formal, sigiloso, externo e tem 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. campanhas, emails mkt, folders, anúncios, apresentações em reuniões, etc, ou seja, ações em que a empresa utiliza linguagens adequadas de comunicação.

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.

P M G

34. A empresa promove ou apoia campanhas de sensibilização na comunidade sobre: (1) gravidez e contraceção; (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.

M G

35. 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.

G

36. A empresa promove em conjunto com a comunidade ações para 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. As ações para o fortalecimento das mulheres na comunidade representam pelo menos 25% do total das ações.

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.

G**37. O percentual de empregadas em relação ao total de empregados que participam de programas voluntários na comunidade local é:**

- A) Não há empregadas que participam de programas voluntários na comunidade local.
- B) O percentual de empregadas que participam de programas voluntários na comunidade local é de até 20%.
- C) O percentual de empregadas que participam de programas voluntários na comunidade local é de 21% até 39%.
- D) O percentual de empregadas que participam de programas voluntários na comunidade local é igual ou maior que 40%.

Objetivo Específico / Benefícios

Identificar quantas empregadas estão 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.

P M G**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. campanhas, emails mkt, folders, anúncios, apresentações em reuniões, etc, ou seja, ações em que a empresa utiliza linguagens adequadas de comunicação.

G

39. 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.

G

40. 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, devidamente registradas no Planejamento Estratégico.

Objetivo Específico / Benefícios

Incentivar a análise e ações relacionadas à equidade de gênero como parte do Negócio, contribuindo com sucesso da empresa. 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.

P M G

41. 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, sendo monitorados e avaliados regularmente.
- D) Todos os objetivos de igualdade de gênero são considerados nos indicadores de desempenho, sendo monitorados e avaliados regularmente, com publicação no Relatório Anual da Empresa.

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. Relatório Anual da Empresa com os indicadores de equidade de gênero, seguindo padrões como GRI.



42. 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.